Die deutsche Lohnamtsgesetzgebung in der Heimarbeit

Eine Untersuchung ihres Wesens und ihrer Wirkung auf die wirtschaftliche und soziale Lage der Heimarbeiterschaft unter besonderer Berücksichtigung der württemb. Heimarbeit

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

einer

Hohen rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen

Vorgelegt von

Max Geisel

Diplom-Volkswirt

1930

Die deutsche Lohnamtsgesetzgebung in der Heimarbeit

Eine Untersuchung ihres Wesens und ihrer Wirkung auf die wirtschaftliche und soziale Lage der Heimarbeiterschaft unter besonderer Berücksichtigung der württemb. Heimarbeit

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

einer

Hohen rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen

Vorgelegt von

Max Geisel

Diplom-Volkswirt

Referent: Prof. Dr. WILBRANDT
Korreferent: Prof. Dr. v. KÖHLER

Tag der mündlichen Prüfung: 3. Mai 1930

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Druck: Buchdruckerei und Verlag Gebr. Knöller, Stuttgart-O

DEM ANDENKEN MEINES VATERS

Gliederung

Seite

Vorwort 5

A. **Einleitung** 7

B. **Hauptteil**

I. Kapitel

Der Tarifvertrag in der Heimarbeit 9

1. Tarifvertrag und Hausarbeitgesetz vom 30. 6. 1923 . . . 10
2. Die Lohnbemessungsgrundlagen in den Tarifen 11
3. Die Ausbreitung der Tarifverträge in den bedeutendsten deutschen Hausindustrien 13
4. Die Bedeutung der Organisation für den Tarifvertrag in der Heimarbeit 24

II. Kapitel

Die Lohnämter (Fachausschüsse für Hausarbeit) 28

1. **Die Tätigkeit der Fachausschüsse als „Tarifförderer"** . . . 30
   a) Die Durchführbarkeit der tariflichen Bestimmungen in der Heimarbeit und die Grenzen der Tätigkeit der Fachausschüsse 34
   b) Die Zwischenmeisterfrage 39
   c) Betriebsräte für Hausarbeiter 39
2. **Die Lohnfestsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse** . . . 40
   a) Die Durchführbarkeit der Lohnfestsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse 42
   b) Selbsthilfemöglichkeiten des Heimarbeiters 42
   c) Die Bedeutung der Organisation 43
   d) Die Tätigkeit der Gewerbeaufsicht 44

III. Kapitel

Das Ergebnis 46

1. Die Lohnhöhe in den verschiedenen Hausindustrien 48
2. Die Grenzen des Lohnamtes: seine Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Gesamtlage 52
3. Die Notwendigkeit der Errichtung von Gesamtfachausschüssen 59
4. Lohnamt oder Schlichtung 67
5. Die Beisitzerfrage 67

IV. Kapitel

Die Abänderungsvorschläge zum Hausarbeitgesetz vom 30. Juni 1923 71

C. **Schlußbetrachtungen** 76

Literaturverzeichnis 79

Vorwort

Es ist eine oft zu beobachtende Tatsache, daß die lebhafte Erörterung einer sozialpolitischen Frage mit dem Zeitpunkt ihrer gesetzlichen Regelung verstummt und hernach die Feststellung ihrer gesetzlichen Wirksamkeit den denkbar größten Schwierigkeiten begegnet. Diesem Schicksal verfiel auch das deutsche Hausarbeitgesetz in der Fassung vom 30. Juni 1923. Wohl veranlaßte die Heimarbeitausstellung von 1925 eine Reihe von Veröffentlichungen über die Anfangstätigkeit der Fachausschüsse für Hausarbeit. Doch lag damals ein sehr schmales Beobachtungsfeld vor und es konnte sich nur um erste, mit dem neuen Gesetz gemachte Erfahrungen handeln. Indessen sind Jahre vergangen, ohne daß man sich klar darüber geworden ist, wie nun tatsächlich die neue Gesetzgebung auf die Heimarbeit eingewirkt hat. Darauf weisen schon die vielen, sich oft widersprechenden Urteile über die Wirkungen der Lohnamtsgesetzgebung in der Heimarbeit hin.

Die vorliegende Arbeit versucht, einen Einblick in den Aufgabenbereich der Fachausschüsse für Hausarbeit und deren bisherige praktische Tätigkeit zu vermitteln. Die Beschränkung der Untersuchung auf Württemberg schien deshalb geboten, weil eine entsprechende Ausdehnung auf das ganze Reich den Umfang der Darstellung nicht unbeträchtlich erweitert hätte. Auch bot gerade die Tätigkeit der Fachausschüsse für Württemberg eine Fülle von wertvollem Material, das sich zur näheren Untersuchung als durchaus geeignet erwies und mitunter zu Fragen veranlaßte, die für alle Fachausschüsse von praktischer Bedeutung waren. Hier sei vor allem dem früheren Vorsitzenden der Fachausschüsse für Württemberg und Hohenzollern, Herrn Dr. Kimmich, der den Verfasser mit Rat und Tat unterstützt hat, aufrichtig gedankt. Der Untersuchung wurden ferner die Erfahrungen verschiedener Fachausschußvorsitzender außerhalb Württembergs wie auch die Urteile und Meinungen von Sachverständigen, Beisitzern u. a. m. zugrunde gelegt. Und da es sich um die Darstellung von Tatsachen aus dem heutigen Wirtschaftsleben handelt, so war der Weg zur Einholung der nötigen Kenntnisse von vornherein gegeben: praktische Beobachtung und persönliche Befragung der in Frage kommenden Stellen. Auch diesen sei für ihre Unterstützung gedankt.

Der besondere Dank gilt Herrn Professor Dr. Wilbrandt, dem Anreger und Förderer dieser Arbeit.

A. Einleitung

Wer immer auch die deutsche soziale Gesetzgebung der letzten Jahrzehnte verfolgt hat, wird gestehen müssen, daß sie den Namen der fortschrittlichsten und vorbildlichen Gesetzgebung verdiente. Nur in einer Hinsicht hat man ihr bislang vorgeworfen, daß sie in einem „lächerlichen Heimarbeiterschutzgesetz" nicht einmal für diese Arbeiterkategorie Lohnnormen geschaffen habe. (Broda). Dieser Vorwurf ist nicht ganz unberechtigt, hatten doch fast alle europäischen Staaten hinsichtlich der Heimarbeiterschutzgesetzgebung gegenüber Deutschland einen großen Vorsprung gewonnen. England, dem man gewiß keine Uebereilung auf sozialgesetzgeberischem Gebiet vorwerfen kann, übernahm schon 1909 die australische Lohnamtsgesetzgebung. Frankreich folgte 1915. Dem rascheren Gang der sozialen Gesetzgebung nach dem Kriege verdanken wir eine weitere Reihe von Mindestlohngesetzen, die für die Heimarbeit in Oesterreich (1918), in der Tschechoslowakei und in der Schweiz (1919) erlassen worden sind.

Es hat zwar in Deutschland nicht an Versuchen einer kräftigen Sozialpolitik gegenüber der Heimarbeit gefehlt, aber alle diese Versuche mußten Stückwerk bleiben, solange der grundsätzliche Widerstand gegen die staatliche Lohnregelung diese einzige Möglichkeit, die Verhältnisse in der Heimarbeit zu bessern, verhinderte. Man weiß, daß aus dem 1. Entwurf des Hausarbeitgesetzes vom Jahre 1911 der Gedanke des Lohnamtes nach langen Erörterungen verschwand und damit alle Hoffnungen auf Erfüllung der Wünsche, die jahrelang den gesetzgebenden Körperschaften von den Beteiligten und ihren Organisationen, nicht zuletzt von Wissenschaftlern und Sozialpolitikern vorgetragen wurden, begraben werden mußten. Und die vielen, die an eine Erfüllung der Hoffnungen glaubten, die beim Zustandekommen des Gesetzes von Regierungsseite ausgesprochen wurden, waren enttäuscht worden. Wohl wies das Hausarbeitgesetz 1911 eine große Lücke auf: die gesetzliche Lohnregelung; ihr Fehlen allein aber bedingte nicht den Mißerfolg, der dem Gesetz folgte. Es bleibt eine bedauerliche Tatsache, daß die ausführenden Organe versagt haben und es blieb bei nüchterner Prüfung dessen was das 1. deutsche Hausarbeitgesetz als praktisches Ergebnis dem Heimarbeiter gebracht hatte, so gut wie nichts übrig.

Die Zeit ist über die starren dogmatischen Anschauungen hinweggeschritten. Der Grundsatz, von behördlicher Seite nicht in die Lohnfestsetzung einzugreifen, war während des Krieges durch Verfügung der militärischen Oberkommandos durchbrochen worden, die durch die Ausbeutung der Heimarbeiterinnen veranlaßt wurden, die Lohnbemessung für sie vorzuschreiben. Der erste Schritt zum deutschen Lohnamte hin war damit getan und wir verdanken das einzige, was an wirklich durchgreifendem Heimarbeiterschutz in Deutschland bis dahin und bis zum Zustandekommen

des Heimarbeiterlohngesetzes geschaffen wurde, dem unbedenklichen Eingreifen der Heeresbehörden*. So war für die Heimarbeiterreform der Weltkrieg zu einem „wundervollen Helfer", wie Margarete Behm einmal im Reichstag sagte, geworden.

Mit dem Ende des Krieges begann in Deutschland eine neue sozialpolitische Aera. Der grundsätzliche Widerstand gegen die staatliche Lohnregelung wurde aufgegeben. Nachdem schon das Vorgehen der Militärverwaltung während des Krieges einen Eingriff in die freie Lohnbildung darstellte, wurde von dem Grundsatz, die Gestaltung der Löhne völlig dem freien Spiel der Kräfte zu überlassen, in noch erheblicherem Maße abgewichen durch die Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Streitigkeiten vom 23. Dezember 1918 (RGBl. Seite 1456). Diese Verordnung machte nicht nur die durch Tarifvertrag festgesetzten Arbeitsbedingungen für die Beteiligten unabdingbar, sondern gab auch die Möglichkeit, Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben, für allgemeinverbindlich zu erklären. Leider konnte gerade für die Heimarbeit diese Regelung keine erhebliche Bedeutung gewinnen, da hier vielfach die Vorbedingungen für den Abschluß von Tarifverträgen, starke Verbände, fehlten, oder soweit Tarifverträge zustande kamen, häufig die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung nicht gegeben waren. Auch die weitere Verordnung vom 12. Februar 1920 betr. Anrufung des Schlichtungsausschusses konnte für die Heimarbeit nicht von besonderer Bedeutung werden.

Der Weg einer Sondergesetzgebung für die Heimarbeit war daher nicht zu vermeiden. Schon 1919 hatte die Reichsregierung auf Grund der während des Krieges gemachten Erfahrungen zur Frage der Lohnregelung in der Heimarbeit Stellung genommen. In dem vom Reichsarbeitsamt ausgearbeiteten und bei den Friedensverhandlungen überreichten Entwurf zu einem sozialpolitischen Zusatzvertrag für den Friedensvertrag enthielt Artikel 5 „Vorschläge zur internationalen Vereinbarung einer Regelung für die Heimarbeit". Absatz 4 lautete: „Mindestlöhne der Heimarbeiter sind durch paritätische Lohnämter mit rechtsverbindlicher Kraft festzusetzen" (vgl. IV. Kap.) Wenn auch dieser Entwurf nicht angenommen wurde, so war damit doch das Ziel für die innere Gesetzgebung vorgezeichnet. Regierung wie Arbeitsrechtsausschuß leisteten in der Folgezeit ganze Arbeit, um die angekündigte Regelung der Heimarbeiterverhältnisse zur Tat werden zu lassen. Um die Möglichkeit öffentlicher Lohnfestsetzung sofort mit Inkrafttreten des Gesetzes zu schaffen, erschien es erwünscht, die nach langwierigen Vorbereitungen endlich 1919 ins Leben gerufenen Fachausschüsse als Träger der neuen Aufgaben zu benutzen, die ihnen schon bei ihrer Schaffung im HAG. 1911 von weiten Kreisen innerhalb und außerhalb des Reichstages zugedacht gewesen waren. Ohne der Neuordnung des Gesamtheimarbeitsrechtes und insbesondere der Einrichtung der Lohnämter im künftigen Arbeitsgesetzbuch vorzugreifen, nur um dem dringenden Bedürfnis nach Ermöglichung behördlicher Lohnfestsetzung zu genügen, wurde eine Aenderung des damals geltenden Hausarbeitgesetzes vorgenommen.

Ein Entwurf trat an die Oeffentlichkeit, der einer lang hintangestellten Arbeitergruppe das Maß an Schutz bot, das eine gesetzliche Regelung ihr unter den besonders schwer zu erfassenden Verhältnissen überhaupt bieten konnte. Er ist unter sorgfältiger Berücksichtigung dessen geschaffen, was

---

* Näheres hierüber in der Schrift „Die Heimarbeit im Kriege". Herausgegeben von Gaebel und Schulz. Berlin 1917.

das Ausland an Vorbildern bot und was die Erfahrungen während des Kriegs gelehrt hatten. In vielen Punkten, z. B. in den Bestimmungen über Lohnbücher, den Gesundheitsschutz, die Registrierpflicht knüpfte der Entwurf an das HAG. 1911 an, um dann in einem zweiten Teil, den Bestimmungen über die Fachausschüsse weit darüber hinauszugehen.

Im folgenden wird nun der Versuch gemacht, die Wirksamkeit des Gesetzes — der Entwurf hiezu war am 16. Juni 1923 vom Reichstag einstimmig angenommen worden — auf die wirtschaftliche und soziale Lage der Heimarbeiterschaft festzustellen. Für die einzelnen Heimarbeitzweige, die bei der Untersuchung getrennt behandelt wurden, sind, um das Bild ihrer gegenwärtigen Lage zu vervollständigen, die Bedeutung des Tarifvertrages hervorgehoben und besonders behandelt. Bei der Verwandtschaft der beiden Formen: tariflich vereinbarter Lohn und behördlich festgesetzter Lohn ließen sich Wiederholungen nicht immer vermeiden. Es wurde jedoch angestrebt, diejenigen Fragen, die bei jeder der beiden Formen auftraten, das zweite Mal nur kurz zu berühren. Jedenfalls wären Wiederholungen und Zurückverweisungen auf bereits Gesagtes auch bei anderer Anordnung des Stoffes kaum zu verhindern gewesen.

Am Schluß der Untersuchung wurde eine grundsätzliche Erörterung der Gesichtspunkte versucht, welche auf die Tätigkeit der Fachausschüsse für Hausarbeit einen Einfluß ausgeübt haben und welche für die Entwicklung der Heimarbeit und ihrer Probleme noch von Bedeutung sein werden.

B. Hauptteil

I. Kapitel

Der Tarifvertrag in der Heimarbeit

Noch wenige Jahre vor dem Kriege galt das Streben nach tariflicher Lohnregelung in der Heimarbeit als wenig aussichtsreich. Es wirkte daher wie ein kühner sozialpolitischer Vorstoß, als die internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz, die sich bereits auf früheren Tagungen 1904 und 1906 mit verschiedenen Fragen des Heimarbeitsproblems beschäftigt hatte, den angeschlossenen Sektionen das Studium der Frage der Lohnregelung durch Tarife aufgab. Die Berichte, welche die deutsche Sektion, die Gesellschaft für Soziale Reform, daraufhin 1910 und 1912 an die Vereinigung erstattete[1], konnten nur sehr wenige tarifliche Erfolge aufführen. Die freien Gewerkschaften waren beispielsweise nur an einem Tarif für das Schneidergewerbe, der die Heimarbeiter mit umfaßte, sowie einem Tarif in der südwestdeutschen Lederindustrie, der für Heimarbeiter galt, beteiligt. Dem Gewerkverein der Heimarbeiterinnen waren außerdem einige Tarifabschlüsse von lokaler Bedeutung für die Schirmbranche sowie die Wäsche- und Kleiderkonfektion gelungen. Zudem waren die ersten Tarife,

[1] Heimarbeitfragen in Deutschland. I. und II. Bericht 1910 und 1912, erstattet von Else Lüders.

die in der Heimarbeit vorkamen, ausschließlich Firmentarife. Dieser Umstand benachteiligte natürlich beide Vertragsparteien, da er eine ungesunde Konkurrenz von Außenstehenden nicht beseitigte und gleichzeitig die Durchführung der Tarifbestimmungen erschwerte.

1920 sah das Bild wesentlich anders aus. Der Umschwung, der im Verlaufe des Krieges stellenweise sich vorbereitete und sich später mit dem Ausbruch der Revolution in voller Breite hinsichtlich der Heimarbeiterlohnfrage durchsetzte, führte zwar an die Lösung des Lohnproblems heran, aber unter anderen Voraussetzungen als man seither angestrebt hatte. An die Stelle einer umfassenden staatlichen Lohnregelung schob sich nunmehr auf der ganzen Linie der freivereinbarte Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Was früher Ausnahme geblieben war und auch also solche betrachtet wurde, schien jetzt zur Regel zu werden. Die Bahn für den Tarifvertrag in der Heimarbeit haben im wesentlichen drei Momente frei gemacht:

1. Die vorbildliche Lohnregelung der Heimarbeit durch die deutsche Heeresverwaltung während des Krieges in Gestalt rechtsverbindlicher Heimarbeiterlohntarife.
2. Die drohende Gefahr der zwangsweisen Abschaffung der Heimarbeit überhaupt, wie sie mit der Revolution überall auftauchte und welche das Arbeitgeberinteresse dem Tarifgedanken zugänglicher machte.
3. Das energische Vorgehen der Gewerkschaften, welche in den von ihnen abgeschlossenen Tarifverträgen die tarifliche Lohnregelung der Heimarbeit auf gleicher Basis mit der Betriebsarbeit erzwangen.

Die Tarifidee, die mit der Stärkung der Arbeitnehmer-Organisationen eine nachhaltige Förderung erfuhr, erlebte ihren entscheidenden Fortschritt in der ersten Zeit nach dem Krieg. Die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918, welche die Unabdingbarkeit der Tarifverträge festlegte und die Grundlage für ihre Allgemeinverbindlicherklärung schuf, war der eigentliche Ausgangspunkt für die Ausbreitung des Tarifvertrags in der Nachkriegszeit. Erfreulich war, daß in der Hauptsache auf diesem Wege alle Arbeitnehmerverbände gemeinsam vorgingen. Bei vielen Tarifabschlüsse waren die in den freien Gewerkschaften vereinigten Verbände infolge ihrer zahlenmäßigen Stärke gegenüber den christlichen Gewerkvereinen führend. Letztere traten seit 1921 gemeinsam bei Tarifverhandlungen unter dem Namen „Reichsverband christlicher Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie" auf.

Beispielsweise erreichten die Tarifabschlüsse des Deutschen Bekleidungsarbeiterverbandes ihren Höhepunkt 1920 mit 774 Tarifen, unter denen etwa 95 000 Heimarbeiter arbeiteten. Das bedeutete gegenüber dem Jahre 1907 eine Zunahme um 470%, gegenüber 1912 das 2½fache im Verhältnis zu der Zahl der tarifvertraglich geregelten Heimarbeiterlöhne. Der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen hatte in den Jahren 1918 bis 1920 an 13 Orten 32 neue Tarife abgeschlossen, davon allein 24 mit Arbeitgeberverbänden.

Diesem raschen Vordringen des Tarifvertrags in verschiedenen, bislang ungeregelten Heimarbeitszweigen konnten sich die gesetzgebenden Stellen bei der Neufassung des Hausarbeitsgesetzes nicht verschließen.

1. Tarifvertrag und Hausarbeitgesetz vom 30. 6. 1923.

Der Hinweis auf den Vorrang der freien Vereinbarung vor dem staatlichen Eingreifen ist im neuen Gesetz an verschiedenen Stellen gegeben. „Er bedeutet", wie Käthe Gaebel in ihrem Kommentar sagt, „nicht nur eine schöne Geste; das Gesetz kann auf dem Vorhandensein leidlich trag-

fähiger gewerkschaftlicher Organisationen aufbauen." Die Tarifidee ist dadurch in den Mittelpunkt des Gesetzes gestellt; das besagt § 20 Abs. 1 Ziff. 2, . . . auch sonst den Abschluß von Lohnabkommen oder Tarifverträgen zu fördern". Den Grundgedanken des Gesetzes, die freie Vereinbarung voranzustellen, gibt auch § 28 wieder, wo es heißt: „In dem Verfahren auf Festsetzung von Mindestentgelten ist zunächst auf eine tarifliche Vereinbarung über die Entgelte hinzuwirken." Damit ist die wichtigste Aufgabe des Fachausschusses umschrieben, nämlich die Parteien zum freien Abschluß eines Tarifvertrags zu veranlassen. Erst wenn sie nicht glückt, soll ein Verfahren auf Festsetzung von Mindestentgelten eingeleitet werden (§ 20). Sie ist also gewissermaßen als „ultima ratio" gedacht, die staatliche Lohnregelung soll nur subsidiär da eintreten, wo aus dem freien Willen der Beteiligten heraus eine allgemein gültige Regelung, die jedenfalls die normale und wünschenswerte Form darstellt, nicht zustande kommt. Dieser Grundsatz des Gesetzes sollte die Initiative der Beteiligten und die Bereitwilligkeit der Arbeitgeber zu einem solchen Abschluß erhöhen. Waren schon durch andere Gesetze bedeutsame Vorarbeiten geleistet worden, — z. B. durch die schon erwähnte Verordnung vom 23. Dezember 1918 und 31. März 1930 über die Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten — so war in Verbindung mit Abs. 4 des § 20 der „Pferdefuß" des alten H.A.G. beseitigt. Von nun an hatte es der Fachausschuß in der Hand, durch die Anwendung des Abs. 3 § 20 den notwendigen Druck auf eine beschleunigte tarifvertragliche Regelung auszuüben. Im Gesetz von 1911 dagegen fehlte die gesetzliche Handhabe, Abkommen über Lohn wirksam zu machen. Ohne Rechtsverbindlichkeit waren alle Positionen eines Tarifvertrags unwirksam, selbst in dem günstigen Fall, daß trotz des Fehlens des Verhandlungszwanges ein Tarifvertrag zustande gekommen wäre. Die vielfach unternommenen Versuche, den Abschluß von Tarifverträgen zu fördern, wie es dem Willen des Gesetzgebers entsprach, hatten denn auch meist unter der Herrschaft des alten H.A.G. keine praktischen Ergebnisse gezeitigt[2].

2. Die Lohnbemessungsgrundlagen in den Tarifen.

Die Technik des Tarifvertrags hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Der Stücklohn ist immer noch die in der Heimarbeit üblichste Löhnungsart. Der Stückakkord stellt sich in seiner rohesten Form so dar, daß für jedes einzelne Stück, jede Arbeit oder jede Teilarbeit nach Prüfung der Grundlage ein entsprechender Lohn festgesetzt wird. Häufig werden gewisse Grundformen aufgestellt, zu denen dann die Zuschläge für die am meisten vorkommenden Abweichungen treten. Die hiernach ermittelten Sätze werden dem Tarif meist in Gestalt einer besonderen Akkordliste angehängt. Dieses Verfahren findet hauptsächlich dort Anwendung, wo die herzustellenden Waren so verschieden sind, daß sich eine zum Vergleich geeignete Basis für die Entlohnung nicht finden läßt, z. B. im Bekleidungsgewerbe[3].

---

[2] Zu bemerken ist allerdings die Einschränkung des Gesetzes von 1923, wonach der Fachausschuß nur den Abschluß eines Tarifvertrags zu fördern hat; er selbst ist aber als Fachausschuß nicht berechtigt, einen Tarifvertrag abzuschließen. Wohl aber können die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Fachausschuß einen Tarifvertrag abschließen und als Tarifparteien auftreten.

[3] Eine eingehende Darstellung der Tariftechnik findet sich u. a. bei Gaebel „Die Heimarbeit", Seite 77 ff. — Mit der Einführung der Zeitstücklöhne mußte natürlich das starre Prinzip der Erzwingung von festen Zeitlöhnen für jeden Heimarbeiter insofern gebrochen werden, als nunmehr ein Ausgleich entsprechend der Tüchtigkeit oder Mindertauglichkeit des die betr. Arbeit verrichtenden Heimarbeiters bis zu einem gewissen Grad ermöglicht wurde.

Schwieriger gestaltet sich die Berechnung in Gewerben, in denen ein reiner Stücklohntarif schwer festzustellen ist. Es handelt sich hierbei insbesondere um Arbeiten, welche hunderterlei Muster, die wiederum einem sehr schnellen Wechsel unterworfen sind, aufweisen. Da die hier möglichen Zeitlöhne — solche kommen meist nur noch für die Ausarbeitung von Mustern oder einzelnen Stücken in Frage — erfahrungsgemäß für die Heimarbeiter unwirksam sind, griff man zu einem kombinierten System der Berechnung. Um bei neuen Lohnverhandlungen, die sich aus der Veränderung und Umrechnung der großen Anzahl von Akkordpositionen ergebende Arbeit zu verringern, hat man folgende Regelung getroffen: Man setzt keinen Preis fest, sondern einfach die Zeiten, welche im Durchschnitt für die Herstellung eines bestimmten Gegenstandes oder die Verrichtung einer bestimmten Arbeit erforderlich sind, kurzum man stellt ein sogenanntes Arbeitszeitschema auf. Die in ihm festgesetzten Zeiten bleiben immer unverändert und ergeben mit dem vereinbarten Akkordgrundlohn, der den jeweils veränderten Verhältnissen angepaßt werden kann, die Stückpreise. Diese Art der Berechnung hat sich durchaus bewährt, wenn auch verschiedentlich Streitigkeiten darüber entstanden, wieviel Arbeitszeit für die einzelnen Positionen aufzuwenden ist[4].

An sich wird die Schwierigkeit und Kompliziertheit der Aufstellung mancher Tarife dadurch natürlich nicht beseitigt, wohl aber die Errechnung der Stücklöhne bedeutend erleichtert. In den Gewerbeaufsichtsberichten (Berlin) wird von einem Tarifvertrag der Herrenkonfektion mit 687 Positionen von je 6 Serien, in Düsseldorf von einem Vertrag in der Solinger Schneidewarenindustrie mit 40 Preisverzeichnissen und Tausenden von Einzelfestsetzungen berichtet, ferner daß fast bei jeder Position die Meinungen über den notwendigen Zeitaufwand für jede Einzelarbeit und über die Angemessenheit und Tragbarkeit jedes Lohnsatzes weit auseinandergehen und die Mode naturgemäß immer wieder neue Muster verlangt, auf die die Tarifpositionen dann nicht passen. Da im allgemeinen eine wissenschaftliche Durchforschung des Arbeitsprozesses noch nicht erfolgt ist, findet die Festsetzung der Durchschnittszeiten auf Grund der bisherigen Erfahrungen statt. Dementsprechend bestimmt eine große Zahl von Tarifen, daß bei Nichtverständigung über den Akkordsatz eine Probezeit im Beisein der Betriebsleitung und der Arbeitervertretung stattfindet, nach deren Ergebnis der Akkordlohn oder die Durchschnittszeit vereinbart wird. Da die unzähligen Positionen ständig auf dem laufenden zu halten sind, ist für die festsetzenden Kommissionen ein ständiges Arbeiten erforderlich[5].

Die Entwicklung des Tarifvertrags hat gezeigt, daß auch solche Artikel, bei denen Schwierigkeiten einer tariflichen Regelung vorhanden sind, bei gutem Willen erfaßt werden können. So bestehen in der Wäschekonfektion auch für die feinere Damenwäsche, in der Berliner Damenkonfektion und in der Maßschneiderei heute Tarife; noch 1911 lehnten die Berliner Kauf-

---

[4] Von den Filial- und Hausarbeitern der Harmonikaindustrie wurde wiederholt Klage darüber geführt, daß sie trotz tariflicher Gleichstellung mit den Betriebsarbeitern auskömmliche Verdienste nicht erlangen könnten, solange bei der Feststellung von Durchschnittsleistungen die im Hauptbetrieb beobachteten als Maßstab genommen würden, ohne Rücksicht darauf, daß hier im Vergleich zu den Filial- und Hausarbeitbetrieben eine sehr gute Auslese der für die einzelnen Arbeiten geeigneten Kräfte getroffen werde.

[5] Eine tarifliche Regelung der zur Herstellung der Akkordstücke notwendigen Durchschnittszeiten für das ganze Reich bringt der Tarif der Reichsvertragsgemeinschaft für das Schneidergewerbe, Abteilung Maßschneiderei, da hier der Arbeiter von den Betriebsverhältnissen ziemlich unabhängig ist und das Tempo der Arbeit selbst bestimmen kann. Zur Berechnung des Akkordlohnes ist die für jede Teilarbeit notwendige Arbeitszeit festgelegt und zwar je nach Qualität länger oder kürzer.

leute für die Konfektion einen Tarif ab mit dem Bemerken, daß das Gebiet sich nicht tariflich regeln lasse[6].

Die Festsetzung von Stücklohnlisten ist allerdings nicht in allen Industrien geglückt. Besondere Schwierigkeiten bietet immer noch die Spielwarenindustrie; nur in einigen ihrer Branchen ist es bisher gelungen, Tarife aufzustellen. Ob für die Gesamtheit eine Regelung erzielt werden kann, hängt nicht nur von der Tariftechnik, sondern auch in hohem Maße von den Organisationsverhältnissen der Heimarbeiter dieser Industrie ab. Aehnlich liegen die Verhältnisse in der Korbwarenindustrie. Der Abschluß von Tarifen mit Stücklöhnen ist bis heute an der „geradezu unbegrenzten Vielseitigkeit des zur Verwendung gelangenden Materials, der Formen und Arten der produzierten Artikel"[7] gescheitert.

Die Arten der Tarife nach ihrem Geltungsbereich sind sehr verschieden. Von besonderer Bedeutung sind auch für die Heimarbeiter die für das ganze Reich geltenden Tarife. Diese Verträge sind teilweise Mantelverträge, welche allgemeine Festsetzungen und Richtlinien für die Lohnregelung enthalten und auf Grund derer bezirkliche und örtliche Vereinbarungen getroffen werden. In ihnen sind öfters Reichsgrundlöhne festgelegt, z. B. für die Zigarrenherstellung, die für die kleinen, rein ländlichen Orte in Oberbaden und Ostdeutschland gelten, während für die übrigen Orte Zuschläge durch die Bezirksorganisationen festgesetzt werden. Nach den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1928 bestanden in neun Industriezweigen Reichstarife, die auch für die Heimarbeiter Geltung hatten. Seltener kommen heute die früher sehr häufigen Tarife einzelner Firmen, auch Haus- oder Werktarife genannt, vor. Sie haben durch das Vordringen der Reichstarife, an die sich sehr häufig die Bezirkstarife und an diese wieder Ortstarife anschließen, an Bedeutung verloren.

Als Ergebnis läßt sich aus diesen Betrachtungen entnehmen, daß mit dem Vordringen der Tarifidee und den Verbesserungen der Tariftechnik auch die Möglichkeiten einer allgemeinen tariflichen Erfassung der Heimarbeit stiegen. Die Praxis hat trotz der starken Bedenken manches geschaffen, was vorher als unmöglich bezeichnet wurde. So standen im allgemeinen, von wenigen technischen Hindernissen mancher Branchen abgesehen, die Aussichten für eine Tarifierung der Heimarbeit nach dem Kriege ziemlich günstig.

3. Die Ausbreitung der Tarifverträge in den bedeutendsten deutschen Hausindustrien.

Eine Zusammenstellung der in der Heimarbeit geltenden Tarifverträge begegnet zwei großen Schwierigkeiten, weil sowohl eine lückenlose Aufstellung derjenigen Tarife, in denen neben den Betriebsarbeitern auch die Heimarbeiter berücksichtigt sind, als auch Angaben über die Zahl der Heimarbeiter, für die diese Tarifverträge Geltung haben, fehlt. Die Untersuchung beschränkt sich deshalb darauf, einen allgemeinen Ueberblick über die in den verschiedensten und wichtigsten deutschen Hausindustrien geltenden Tarife zu gewinnen. Etwas Licht in dieses Dunkel ließ die Umfrage des Reichsarbeitsministeriums fallen, das im Jahre 1924 an die Gewerbeaufsicht die Frage stellte: „Für welche Industriezweige und in welcher Weise sind die Löhne der Heimarbeiter tariflich geregelt und wie werden diese Vereinbarungen beachtet?" Die in den Jahresberichten der Befragten ver-

[6] Zitiert bei Gaebel a. a. O. Seite 82.
[7] Die Heimarbeit in der Holzwarenindustrie.

öffentlichten Ergebnisse dieser Umfrage förderten ein reiches Material zutage. Es sei an dieser Stelle erinnert an die interessante graphische Darstellung über „Heimarbeiter im Tarifvertrag im Freistaat Sachsen, Stand vom April 1925"[8], die das sächsische Arbeits- und Wohlfahrtsministerium für die Berliner Heimarbeitausstellung 1925 geliefert hatte.

Eine Untersuchung über den tatsächlichen Umfang der Tarifverträge in der Heimarbeit erscheint von Wichtigkeit, weil durch sie die Grundlagen für eine Beurteilung der Frage geschaffen werden, inwieweit der Tarifvertrag bestimmenden Einfluß auf die Lohnbildung in der Heimarbeit hat.

Die Heimarbeit ist am weitesten unter allen Branchen in der **Bekleidungsindustrie** über Deutschland verbreitet. Von den durch die Berufszählung 1925 erfaßten 366 639 Arbeitern des Bekleidungsgewerbes im engsten Sinne (Schneiderei und Kleiderherstellung) dürften $^3/_5$ Heimarbeiter sein (nach einer Schätzung des Deutschen Bekleidungsarbeiterverbandes). In fast allen Zweigen des Bekleidungsgewerbes ist die weibliche Arbeitskraft stark vorherrschend. Fast ausschließlich männliche Arbeiter finden wir in der Maßschneiderei; hier ist die Heimarbeit in nennenswertem Umfang nur noch in der **Herrenmaßschneiderei** vertreten. Die Geschichte des Tarifvertrags in diesem Zweige beweist, wie stark Tarif- und Leistungsfähigkeit des Arbeiters zusammenhängen. Obwohl einer tariflichen Regelung der Löhne in der Maßschneiderei viel größere Schwierigkeiten in Gestalt der unzähligen Tarifpositionen entgegenstehen als beispielsweise in der Konfektion, so finden sich trotzdem dort die ersten Tarife. Nach Angaben des Deutschen Bekleidungsarbeiterverbandes war mit dem Jahr 1913 die Höchststufe mit dem Abschluß der Tarifverträge erreicht: Damals bestanden in 322 Städten abgeschlossene Tarifverträge, die für 9398 Firmen mit 40335 Heimarbeitern gültig waren. In einer Zusammenstellung desselben Verbandes werden für das Jahr 1909 21 978 Heimarbeiter angegeben, die unter Tarif arbeiteten. Für 1925 finden sich folgende Zahlen: Der Reichstarif für die Herrenmaßschneiderei hatte Geltung für 31 244 Beschäftigte, von denen 13 479 Heimarbeiter waren (die Zahl der 856 beschäftigten Frauen ist unerheblich). Hier ist vor allem das Augenmerk auf die Entwicklung in der Herrenmaßschneiderei zu richten. Während die Zahl der männlichen Werkstattarbeiter um 16,3% (3812 Arbeiter), die der Heimarbeiter um 39,6% (9301) in den Vergleichsjahren 1913 und 1925 gefallen ist, ist die Zahl der weiblichen Werkstattarbeiter um 945 und die der Heimarbeiterinnen um 539 in dem gleichen Zeitraum gestiegen. Bei den männlichen Arbeitern ist die Zahl der Werkstattarbeiter relativ größer geworden, die Zahl der Heimarbeiter dagegen kleiner. 1913 waren 49,9% der beschäftigten Werkstatt- und 50,1% Heimarbeiter; 1925 ändert sich dieses Verhältnis zugunsten der Werkstattarbeiter mit 58% gegenüber 42% Heimarbeitern. Das Bamberger Abkommen, das am 9. Dezember 1918 zwischen dem „ADAV" und den Gehilfenverbänden vereinbart wurde, scheint hier einen bestimmenden Einfluß auf die Entwicklung der Heimarbeit in der Herrenschneiderei gewonnen zu haben[9].

---

[8] R.A.Bl. 1925 Nr. 20 Seite 334.

[9] Seine Geschichte ist interessant, da schon im Anschluß an die Lohnbewegung des Jahres 1912 bereits Erörterungen über den Abschluß eines Reichstarifs gepflogen wurden. Dieser damals von Arbeitgeberseite befürwortete Vorschlag verdichtete sich zu einer Reihe von Anträgen, die bereits im Juli 1912 vorberaten wurden. Ueber den wesentlichsten Punkt wurde eine Einigung erzielt, wonach ab 1. März 1916 alle einzelnen Tarifverträge zu einem Reichstarifvertrag zusammengefaßt werden sollten, der bis zum letzten Februar 1920 unter Ausschaltung aller Streiks und Aussperrungen gelten soll. Damit war der Keim zu einer Entwicklung gelegt, die, nur durch den Krieg unterbrochen, in den ersten Jahren nach Kriegsende ihren Höhepunkt erreichte und für die Herren-Maßschneiderei ihren Niederschlag im Bamberger Abkommen fand. Dieses lautet:

Der Deutsche Bekleidungsarbeiterverband kommt mit seinen Erhebungen zu dem Ergebnis, daß im Jahre 1925 in der Herrenmaßschneiderei

1. unter dem Reichstarif
   an 206 Orten 17 765 Werkstatt- und 13 479 Heimarbeiter,
2. unter 3 Bezirkstarifen
   an 30 Orten 48 Werkstatt- und 9 Heimarbeiter
3. unter 97 Ortstarifen
   an 100 Orten 719 Heimarbeiter

arbeiteten. Insgesamt waren 1925 die Löhne von 14 207 Heimarbeitern in der Herrenmaßschneiderei tarifvertraglich geregelt.

Diese Tatsache rechtfertigt die Annahme, daß der Tarifvertrag in der Herrenmaßschneiderei auch auf Grund seiner Allgemeinverbindlicherklärung so stark durchgedrungen ist, daß man von einer nahezu hundertprozentigen Erfassung der in dieser Industrie beschäftigten Heimarbeiter durch Tarife sprechen kann. Wie weit allerdings sich diese an sich erfreuliche Tatsache auswirkt, welche Wirkung die Tarife auf die Lage der Heimarbeiter ausüben und welcher Anteil den Organisationen dabei zuzumessen ist, muß einer späteren Untersuchung vorbehalten bleiben.

In der **Herrenkonfektion** mit ihren 35—40 000 Beschäftigten sind auf Grund der Schätzung des Verbandes christlicher Arbeitnehmer des Bekleidungsgewerbes ungefähr 70 bis 80% als Heimarbeiter anzunehmen[10]. Auch hier überwiegt der Anteil der Männer. Ein Vergleich der Jahre 1913 und 1925 ergibt eine Steigerung der männlichen Beschäftigten um 37,8% und eine Senkung der weiblichen um 12,4%. Bedeutsam ist ferner die Verschiebung der Arbeitskräfte. Die Zahl der Betriebsarbeiter ist von 4 289 auf 8 890[11] also um 107% gestiegen. Die Zahl der Heimarbeiter dagegen um 1,7% gesunken. Zerlegt man diese Zahl in die Frauen- und Männerarbeit, so ergibt sich eine Steigerung der männlichen Heimarbeiter gegenüber 1913 um 39,5%, dagegen ein Sinken der weiblichen um 44,2%. In diesen Zahlen spiegelt sich deutlich die Mechanisierung des Produktionsprozesses in den Konfektionsbetrieben wider, deren Zahl sich von 1913 bis 1925 von 494 auf 857, also um 73,5% steigert. Was nun die Zahl der an Tarifverträgen beteiligten Heimarbeiter betrifft, so arbeiteten 1907 insgesamt 5035 männliche und 748 weibliche Heimarbeiter unter Tarif. 1909 verschiebt sich dieses Verhältnis zugunsten der weiblichen Heimarbeiter: 5326 männliche, 1786 weibliche Heimarbeiter[12]. Daß auch in der Herrenkonfektion die Tarif-

---

„Der ADAV. geht mit den Gehilfenverbänden dahin einig, daß im Hinblick auf den Achtstundentag eine allmähliche Beschränkung der Heimarbeit, und zwar sowohl in der Maßschneiderei wie in der Konfektionsindustrie, nach einheitlichen Grundsätzenn angebracht sei. Er betrachtet es zunächst als unerläßliche Vorbedingung der gedachten Einschränkung, daß einerseits die Heimarbeiter selbst bei den Arbeitgebern dahin wirken, daß sie aus der Heimarbeit heraus in die Werkstätten versetzt werden und daß bis 1. 1. 1920 andererseits die Arbeitgeber ausreichende, der Zahl der Beschäftigten entsprechende Werkstätten errichten. — Heimarbeiter dürfen vom 1. 1. 1919 ab nur dann eingestellt werden, wenn die vorhandenen Werkstätten besetzt sind oder Kriegsteilnehmer in Betracht kommen, welche durch die Art ihrer Beschädigung gezwungen sind, zu Haus zu arbeiten."

Ein Nachtrag zu diesem Abkommen besagt: „Gegen die Einstellung von Heimarbeitern kann kein Einwand erhoben werden, wenn geeignete Arbeitskräfte für die Werkstätte am Ort nicht beschafft werden können. Indessen dürfen in diesen Ausnahmefällen nur solche Arbeitskräfte aufgenommen werden, welche zur Zeit der Einstellung bereits mehrere Jahre als Heimarbeiter beschäftigt waren. Werkstättenarbeiter dürfen als Heimarbeiter in diesen Fällen nicht eingestellt werden."

[10] Deutsche Heimarbeit in der Bekleidung, Seite 8.

[11] Für 1925 mußte der Anteil der Zwischenmeister abgesetzt werden, da 1913 Tarifverträge mit Letzteren nicht bestanden.

[12] Diese Zahlen des Verbandes der Schneider, Schneiderinnen und Wäschearbeiter Deutschlands weichen hinsichtlich der Angaben über weibliche Heimarbeit wesentlich von den um dieselbe Zeit vom Deutschen Bekleidungs-Arbeiterverband veröffentlichten Zahlen ab. Für 1925 ist jedoch eine Angleichung zu verzeichnen.

idee wesentliche Fortschritte erzielt hat, ergibt sich aus den Zahlen von 1925. In diesem Jahre bestanden in der Herrenkonfektion

1 Reichstarif, gültig für 17 903 männliche und 6158 weibliche Heimarbeiter
23 Ortstarife, gültig für 896 männliche und 2867 weibliche Heimarbeiter.

Das bedeutet gegenüber den Vorkriegsjahren eine gewaltige Zunahme. Auch für die Heimarbeiterinnen gelten in diesem Zweig im Verhältnis zu anderen sehr viele Tarifverträge. Jedenfalls ist die Zahl der heute tariflich erfaßten Heimarbeiterinnen ein vielfaches von der Zahl der damals in der Herrenkonfektion beschäftigten Heimarbeiterinnen, wenn man die Entwicklung in den Vergleichsjahren 1913 bis 1925 beobachtet.

Bisher wurden solche Zweige der Bekleidungindustrie aufgeführt, in denen Männerarbeit vorherrschend ist. Nunmehr ändert sich das Bild: die weibliche Arbeitskraft wird vorherrschend.

Stärker noch als in der Herrenkonfektion ist der Anteil der Heimarbeit in der **Damenkonfektion.** Hier sind nach Angaben des Verbandes christlicher Arbeitnehmer des Bekleidungsgewerbes von den 30 000 bis 40 000 ständigen Arbeitskräften etwa $^4/_5$ in der Heimarbeit tätig. Die Frauenarbeit überwiegt derart stark, daß der Anteil der Männer kaum 3 bis 4% beträgt; diese Branche vermag uns deshalb, vom tarifpolitischen Standpunkt aus betrachtet, interessante Aufschlüsse zu geben. Der Werdegang des Tarifvertrags in der Damenkonfektion hat ein wechselvolles Schicksal gehabt. 1913 waren ganze 6 Betriebe mit 20 Heimarbeitern tariflich erfaßt, ohne aber daß die Verträge auf letztere ausgedehnt worden wären. Es ist bekannt, wie schon zwei Jahre vorher Gruppen von Arbeitern, die sich sonst oppositionell gegenüberstanden (Gewerkverein der Heimarbeiterinnen, die Zwischenmeisterorganisation und der freigewerkschaftliche Verband) einen gemeinsamen Kampf um einen Tarif führten. Ein ausgebrochener Streik wurde abgebrochen, der Kampf hatte zu keinem Ergebnis geführt. Wenn man von ganz dürftigen Ansätzen absieht, scheint heute nach 18 Jahren kein wesentlicher Fortschritt eingetreten zu sein. In der Damenmäntelkonfektion war es dem Deutschen Bekleidungsarbeiterverband 1920 gelungen, einen Manteltarif für die in Berlin, Breslau und Erfurt dominierende Heimarbeit in dieser Branche abzuschließen. Damit war ein gewisser Höhepunkt erreicht, denn es arbeiteten damals nicht weniger als 37 705 Heimarbeiterinnen unter Tarif. Ein Jahr später ging das schwer Erkämpfte schon wieder verloren, denn nur noch 1370 heimarbeitende Frauen genießen die Vorteile eines Tarifs. „Eine tarifliche Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen auch für die in der Heimarbeit Beschäftigten ist nicht vorhanden"[13]. Ueberhaupt dringt der Tarifvertrag nur langsam in der Damenkonfektion vor. 1925 waren 4699 Werkstatt- und 3494 Heimarbeiterinnen tarifvertraglich erfaßt, z. T. lediglich durch örtliche Abschlüsse. In Berlin sind schätzungsweise in der Damenkonfektion 25 000 bis 28 000 Heimarbeiterinnen beschäftigt. Von diesen arbeitete 1926 keine einzige unter Tarif, in Erfurt waren es wenigstens 100. Die unerträglichen und regellosen Zustände, die die Arbeitnehmerschaft 1911 zum Kampfe rief, waren 15 Jahre später noch nicht gebessert. Ein erneuter Versuch, im Jahre 1925 die Vertragsparteien zu einer neuen tariflichen Regelung zu bewegen, scheiterte wieder.

In der **Damenmaßschneiderei** begann die tarifliche Regelung schon 1908 und setzte sich stetig fort. Genau wie in der Herrenmaßbranche läßt sich diese Entwicklung ziemlich genau verfolgen. 1907 bestand für Heimarbeiter noch kein Tarif, die Jahre bis 1913 brachten einen, wenn auch schwachen

[13] Umfang der Tarifverträge 1925, Seite 7.

Anfang. In diesen Jahren war die Zahl der männlichen Beschäftigten ziemlich hoch, der Organisation war damit ein günstiges Feld geboten. Die Männerarbeit sank aber bis 1925 um beinahe 50%, die weiblichen Arbeitskräfte stiegen auf 21 000 und auch die Heimarbeit wies eine steigende Tendenz auf.

1925 standen rund 1000 Heimarbeiterinnen unter Tarif gegen 35 im Jahre 1913. Bemerkenswert ist die starke Verdrängung der männlichen durch die weibliche Arbeitskraft. Ob diese Tatsache eine fördernde Wirkung auf die Entwicklung des Tarifvertrags in diesem Erwerbzweig auszuüben vermag, muß bezweifelt werden. Insgesamt arbeiteten je unter einem Reichs- und Landestarif und zahlreichen Ortstarifen 22 000 Werkstattarbeiterinnen und nur 1000 Heimarbeiterinnen. Diese Zahlen zeigen, daß in der Damenkonfektion, in der die weibliche Arbeitskraft stark überwiegt, von einem nennenswerten Eindringen des Tarifvertrags nicht die Rede sein kann.

Für die **Wäschefabrikation** hat der Deutsche Bekleidungsarbeiterverband Erhebungen angestellt. In seiner Veröffentlichung faßt er das Ergebnis wie folgt zusammen: Die Männerarbeit spielt im Vergleich zur Frauenarbeit fast keine Rolle. Auffallend ist, daß in den letzten Jahren die Heimarbeit in fast allen Zweigen der Wäschefabrikation zugenommen hat. Mit diesem Wachstum war erfreulicherweise auch die Zahl der in der Heimarbeit geltenden Tarife gestiegen. Von 44 589 unter Tarif arbeitenden Werkstatt- und Heimarbeiterinnen gehörten 45,3% den letzteren an. Diese Zahl ist das Zehnfache der im Jahre 1913 ermittelten, wo eine tarifliche Regelung nur in Berlin für die Herren- und Damenwäsche, in Bielefeld für erstere und in Leipzig für Wäscheanfertigung bestand. 1925 wurden 67 Tarife, bei denen die örtlichen überwiegen, gezählt. Für Berlin besteht heute für die Herrenwäschekonfektion wie für Damenwäsche ein Tarifvertrag, der 1200 bzw. 4000 Heimarbeiterinnen umfaßt. Eine tarifliche Regelung besteht weiter noch in Bielefeld für dieselbe Branche, in der Damenwäscheherstellung für 2600 Heimarbeiterinnen, ferner für gemischte Wäschefabrikation in Breslau, Dresden, Leipzig und Mannheim. Infolge der sehr großen Schwankungen unterworfenen Heimarbeiterinnenzahl in dieser Industrie läßt sich schwer sagen, inwieweit der Tarifvertrag die Heimarbeit einbezieht. Die ermittelten Zahlen lassen jedoch den Schluß zu, daß der Umfang der Tarifverträge erheblich zugenommen hat.

Die **Arbeiterkonfektion** war vor dem Kriege tarifvertraglich kaum erfaßt worden. Die Zahl der in ihr beschäftigten Heimarbeiter wird auf 4000[14] geschätzt. Wie in den verwandten Zweigen im Bekleidungsgewerbe, so macht sich auch in der Arbeiterkonfektion eine Steigerung der Beschäftigten weiblichen Arbeitskräfte bemerkbar; eine allmähliche Verdrängung der Heimarbeit durch Betriebsarbeit ist unverkennbar. Anteilmäßig dürften die männlichen Arbeiter kaum 7% betragen. Die vorherrschende Form der in der Arbeiterkonfektion gültigen Tarifverträge ist der Bezirkstarif. Derartige Tarife wurden für die Bezirke Bielefeld mit 2000, M.-Gladbach mit 7000 und Neugersdorf (Oberlausitz) mit 1250 Heimarbeiterinnen abgeschlossen. Die anderen Produktionsgebiete sind für diese Zusammenstellung unerheblich. Insgesamt arbeiteten rund 11 500 Heimarbeiterinnen unter Tarif. In welchem Verhältnis tariflich geregelte und ungeregelte Heimarbeit zueinander stehen, läßt sich aus den Erhebungen nicht ersehen. Es scheint, daß trotz des schwachen Anteils der Männer eine erfreulich gute und zahlreiche tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen in dieser

[14] Deutsche Heimarbeit in der Bekleidung, Seite 13.

Industrie Platz gegriffen hat. Aber auch hier wird man Zahlen sehr vorsichtig behandeln müssen, insbesondere angesichts der allmählichen Umstellung der Produktion, die eine Verschiebung von der Heimarbeit zur Betriebsarbeit mit sich bringen dürfte. —

Auf die anderen Zweige der Bekleidungsindustrie, Krawattenfabrikation, Gummikonfektion[15], Kürschnerei, Pelzwarenbranche, Korsettfabrikation, und auf ein ihr verwandtes Gebiet, die Schirmindustrie sei nicht weiter eingegangen, da diese Industrien in ihrem Umfang und Bedeutung weit hinter den erwähnten, zahlenmäßig und hinsichtlich der Heimarbeit wichtigsten Bekleidungsindustrieen zurücktreten.

In der Zahl der Heimarbeiter kommt der Bekleidungsindustrie am nächsten die **Textilindustrie.** Nach Schätzungen des deutschen Textilarbeiterverbandes waren 1925 in Textilheimarbeit fast 108 500 Personen, meist Frauen, beschäftigt[16]. Bei der Frage nach den bestehenden Tarifverträgen muß insbesondere der letzte Gesichtspunkt beachtet werden. Prozentual dürfte der Anteil der Männerarbeit in der Textilheimarbeit zirka 10% betragen; diese Zahl ist jedoch sehr vorsichtig zu werten, da sie auf Teilzählungen und Schätzungen beruht. Immerhin bleibt die Tatsache, daß die Textilheimarbeit überwiegend von Frauen geleistet wird. Dies tritt deutlich in allen folgenden Branchen hervor, vor allem in der Spitzen- und Stickereiindustrie. Eine tarifliche Regelung in dieser Branche bestand vor dem Kriege so gut wie nicht. Dem Erstarken der Organisationen setzten die Arbeitgeber starken Widerstand entgegen. Erst im Oktober 1920 erreichte es der Deutsche Textilarbeiterverband als erster, mit der Vogtländischen Fabrikanten-Schutzgemeinschaft e. V. einen Tarifvertrag abzuschließen, unter den annähernd 20 000 Heimarbeiterinnen fielen und durch den die wichtigsten Arten dieser Heimarbeit geregelt wurden. Später wurden dann fast alle von Heimarbeitern hergestellten Artikel durch Tarife erfaßt. Dieser Zustand dauerte bis zum 5. Oktober 1923, an welchem Tage die Laufzeit des Tarifes ablief und nun wieder ein tarifloser Zustand eintrat, da die Arbeitgeber ihren Verband in der Zwischenzeit aus einer tariffähigen Schutzgemeinschaft in einen nichttariffähigen Fachverein umwandelten[17]. An die Stelle des Tarifs traten Richtlinien für die Entlohnung der Heimarbeit, deren Wert für die Heimarbeiterschaft aber in keinem Verhältnis zu der vorher bestehenden tariflichen Regelung stand. — Der Manteltarif für die der Stickerei verwandten Heimarbeit in der Tüll-, Spitzen- und Gardinenindustrie enthält die Bestimmung: „Heimarbeiter, deren Entlohnung nicht durch besondere Tarifverträge geregelt ist, dürfen in der Entlohnung nicht schlechter gestellt werden als die in in den Betrieben mit gleicher Arbeit Beschäftigten". Nachdem im sächsischen Vogtland, dem Standort der Spitzen- und Stickereiindustrie für die Heimarbeit dieser Industrie ein tarifloser Zustand besteht, in den übrigen unbedeutenderen Produktionsgebieten dasselbe Bild sich findet, so kann mit ziemlicher Sicherheit angenommen werden, daß der Tarifvertrag in dieser Industrie sehr schwach vorgedrungen ist. Nach Angaben auf den Fragebogen für die Heimarbeitsausstellung 1925 waren „von 100 gezahlten Löhnen 27 tarifvertraglich geregelt[18]."

---

[15] Die Heimarbeit in dieser Industrie wurde durch Verordnung des Reichsarbeitsministeriums vom September 1929 verboten.

[16] Eine nähere Beschreibung findet sich wie auch für die folgenden Zweige in „Die Heimarbeit in der deutschen Textilindustrie", Berlin 1925.

[17] Daselbst Seite 59.

[18] Ergebnisse a. a. O., Seite 56.

Ganz ähnlich liegen die Verhältnisse in der **Bordierheimarbeit.** Eine Lohnregelung bestand lange Zeit nicht, bis 1924 der Fachausschuß Chemnitz durch einen Festsetzungsbeschluß die Heimarbeiterlöhne normierte. Wenig besser war es bis zu diesem Zeitpunkt in der Häkelei bestellt. Hier war es dem Deutschen Textilarbeiterverband wenigstens gelungen, in den Lohntarif für die Textilindustrie von Apolda und Umgebung eine Bestimmung hineinzubringen, wonach die Heimarbeiter dieselben Lohnsätze erhalten sollten wie sie für gleiche Arbeit im Betrieb gezahlt werden. In den Fragebogen selbst waren etwas mehr als 5% der gezahlten Löhne als tarifvertraglich geregelt aufgeführt und zwar im Liegnitzer Bezirk.

Die Heimarbeit in der **Stickerei und Wirkerei** ist in sehr vielen Fällen hinsichtlich der Entlohnung der Betriebsarbeit gleichgestellt. So geben schon die Fragebogen mehr als 50% der gezahlten Löhne als tarifvertraglich geregelt an.

Wohl am meisten hat sich die Tarifidee in der Heimarbeit in der **Stoffhandschuhindustrie** verwirklicht, in welcher allein in Sachsen schätzungsweise etwa 16 000 bis 18 000 Heimarbeiter beschäftigt sind. Für Betriebsarbeiter kam 1919 ein Tarifvertrag zustande, der aber nicht für die Heimarbeit galt. In dem 1920 abgeschlossenen Tarif findet sich die Bestimmung der Gleichstellung von Heim- und Betriebsarbeit. Im Mai 1924 vereinbarte der Deutsche Textilarbeiterverband mit dem Verband der Stoffhandschuhfabrikanten Lohnsätze, die auf einer Leistungstabelle für die Handschuhnäherei aufgebaut waren. Mit dieser Regelung scheint mit geringen Ausnahmen die Entlohnung in der Heimarbeit geregelt zu sein. So gibt beispielsweise in den Fragebogen nur ein Heimarbeiter an, daß sein Lohn nicht tarifvertraglich geregelt sei.

Für die Heimarbeit in der **Weberei** bestehen wenige Angaben über Tarife. Bemerkenswert für diese Branche ist der seit 1892 bestehende Tarif zwischen dem Verband bergischer Bandwirkmeister und den Unternehmern. Hier hat man es allerdings mit einer sehr gehobenen Schicht von Heimarbeitern zu tun. Neben dem Seidenbandwebertarif kommt in der Vorkriegszeit nur noch der 1906 für die Textilbranche in Glauchau und Meerane abgeschlossene Tarif in Betracht, der auch die Heimarbeiter einbezieht[19]. Ferner kam für die organisierten Handweber im Bergischen Land bereits im Jahre 1919 ein Tarif zustande. — Der erste Handwebertarif in der Eichfeldischen Handweberei wurde 1920 vom Deutschen und Christlichen Textilarbeiterverband mit den Handweberfabrikanten abgeschlossen; seitdem sind 40 Tarife gefolgt[20]. Ferner sind die Löhne der Handbandweber des Pulsnitzer Bezirks tarifvertraglich geregelt. Nur die Teppichhausweber in Katscher OS. und die Tücherweber des Vogtlandes arbeiten nach Angabe des Deutschen Textilarbeiterverbandes noch ohne Tarif. Immerhin ist der Tarif auch in dieser Industrie schon stark vorgedrungen, wenigstens geben die Fragebogen in über 50% der Fälle an, daß die Löhne tariflich geregelt oder durch Lohnlisten festgesetzt sind[21].

In der **Posamentenherstellung** sind nach Schätzungen des Deutschen Textilarbeiterverbandes mindestens 15 000 Heimarbeiter, größtenteils Frauen beschäftigt. „Tarifliche Regelung besteht noch nirgends", heißt es in den Erhebungen dieses Verbandes und aus derselben Quelle wird angegeben, daß dadurch die Posamentenheimarbeit die „schlechtest bezahlte Arbeit des ganzen Bezirks" sei. Von den 87 in den Fragebögen verzeichneten Löhnen in der Posamentenindustrie und der Perltaschenherstellung

[19] Siehe auch Wilbrandt, Die Weber, Seite 97 ff.
[20] Die Heimarbeit in der Textilindustrie, Seite 21.
[21] Ergebnisse, Seite 58.

sind nur 16 durch Tarife festgesetzt. Von diesen galten die meisten für die Perltaschenheimarbeit, die Posamentenheimarbeit scheint so gut wie nicht durch irgendwelchen Tarif geregelt zu sein. — Wie stark die Heimarbeit in der Perltaschenherstellung ist, ist bestritten. Diese reine Frauenindustrie ist in den württembergischen Oberämtern Göppingen und Gmünd ansässig. Ende 1924 schätzten die Arbeitgeber die Zahl der Heimarbeiter auf etwa 4000, der christliche Textil-Arbeiter-Verband um einige tausend mehr. Jedoch haben diese Zahlen heute an Bedeutung verloren, da die Heimarbeit in dieser Branche außerordentlich stark zurückgegangen ist. 1928 gaben nur noch einige wenige Firmen Perltaschen zum Stricken aus, die weiblichen Arbeitskräfte waren in die Textilindustrie, wo sie teilweise auch wieder Heimarbeit fanden, abgewandert. Eine freie tarifvertragliche Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen bestand bis 1924; erst ein Eingreifen des Landesschlichters schuf eine geregeltere Lage. Die Löhne des Schiedsspruches verloren aber ihre Bedeutung, als die Lage der Perltaschenindustrie immer schwieriger wurde und die Zahl der Heimarbeiterinnen rapid sank.

Zu erwähnen ist noch die Heimarbeit in der **Näherei,** die auch der Textilindustrie zugerechnet werden kann, obwohl sie anderen Branchen z. B. dem Bekleidungsgewerbe eng verwandt ist. Es handelt sich um einfache Näharbeiten, vor allem um die Trikotnäherei wie auch die hauptsächlich in Württemberg ansässige Korsettnäherei. Die Entlohnung in den beiden letztgenannten Zweigen richtet sich meistens nach den Betriebslöhnen. Für die Taschentuch- und die Spielwarennäherinnen sind die Löhne in den meisten Fällen durch Tarife geregelt, für die letzteren nach Angabe des Deutschen Textilarbeiterverbandes sogar durchgängig.

In der Branche der Holzarbeiter bestehen für die Korbwarenheimarbeiter, die in bedeutender Zahl insbesondere in Oberfranken und Thüringen ansässig sind, keine Tarife. Nach den Angaben des Deutschen Holzarbeiterverbandes haben sich die Verhältnisse hinsichtlich der tariflichen Lohnregelung seit Kriegsende nicht gebessert, sondern verschlechtert[22]. Demgegenüber weist die **Bürstenindustrie** günstigere Verhältnisse auf. Einer erstmaligen, 1919 erfolgten tariflichen Regelung folgte ein noch heute gültiger Reichstarifvertrag, der die Löhne der Heimarbeiter denen der Betriebsarbeiter gleichstellte. Für den Schönheider Bezirk (sächs. Erzgebirge) aber ist er durch eine örtliche Vereinbarung der Organisationen außer Kraft gesetzt, für die Heimarbeiter also nicht wirksam geworden. Ueber denselben Mißstand wird im Bericht der badischen Gewerbeaufsicht Klage geführt, wo es heißt, „der Tarifvertrag umfaßt nicht auch die Heimarbeiter[23]". — Aehnlich liegen die Verhältnisse in der **Akkordionindustrie** des Vogtlandes, in der beinahe alle Arbeiten in Heimarbeit verrichtet werden. Ein Tarifvertrag besteht in diesem Zweig der Musikinstrumentenindustrie nicht, während in ihrem anderen noch bedeutenden Zweig der Mundharmonikaherstellung, „die Mehrzahl der Löhne tarifvertraglich festgesetzt sind[24]" und zwar in der Klingenthaler Harmonikaindustrie wie in ihrer Trossinger Schwesterindustrie; für letztere besteht ein Werkstarif. — Vom Holzarbeiter-Verband sind weitere Tarife abgeschlossen worden für die Bein- und Elfenbeinschnitzerei-Heimarbeiter im Odenwald und für die Heimarbeiter der Peitschenindustrie im hohenzollerischen Killertal. Die Heimarbeit der übrigen Zweige der Holzindustrie ist zur Bedeutungslosig-

[22] Die Heimarbeit in der Holzindustrie, Seite 36 ff.
[23] Erhebungen über die Bürstenhausindustrie in Baden, Seite 4.
[24] Ergebnisse, Seite 64.

keit herabgesunken und kann hier übergangen werden. — Eng mit der Holzindustrie verwandt, z. T. ein Zweig von ihr, ist die **Spielwarenindustrie.** Eine tarifvertragliche Regelung in dieser Branche schien von jeher geradezu aussichtslos und es kann deshalb nicht verwunderlich erscheinen, daß es nur für einige Zweige gelungen ist, Tarife aufzustellen wie z. B. für die Maskenindustrie[25]. Wohl als Folge des allgemeinen tariflosen Zustandes in der Holzspielwarenindustrie wurde versucht, durch genossenschaftlichen Zusammenschluß insbesondere das Weihnachtsgeschäft in dieser Saisonindustrie zu organisieren[26]. Die Erfolge dieses Schrittes waren offenbar nicht groß. So gesehen sind die Verhältnisse ein unerfreuliches Beispiel für die Wirkungen einer gänzlich fehlenden tarifvertraglichen Regelung der Löhne. Das gilt auch von der Blumenindustrie, in der ebensowenig Tarife für die dort beschäftigten Heimarbeiterinnen bestehen.

Die Heimarbeit in der **Metallindustrie** ist ohne Fabrikbetrieb nicht denkbar; in der Regel handelt es sich nur um einige Teilarbeiten an dem im übrigen in der Fabrik hergestellten Produkt. Diese enge Verknüpfung der Heim- mit der Betriebsarbeit erklärt das verhältnismäßig starke Eindringen der Tarife in dieser Branche. Dem Deutschen Metallarbeiter-Verband war es schon 1904 gelungen, für die Solinger Heimarbeiter Tarife abzuschließen. 1925 waren in folgenden Zweigen die Heimarbeiterlöhne tariflich geregelt: die Lüdenscheider Metallwarenhersteller, die Remscheider Feilenhauer, die Velberter Schloßindustrie, die Iserlohner und Schwabacher Nadelindustrie, die Schwenninger und Schramberger Uhrenindustrie, deren Heimarbeit sehr stark im Rückgang begriffen ist, die Pforzheimer Bijouterieindustrie. Lediglich von der Erzgebirgischen Nagelindustrie heißt es in den Veröffentlichungen[27], daß die Löhne in der Heimarbeit noch völlig ungeregelt seien.

Die Heimarbeit in der **Tabakindustrie** beschränkt sich heute fast ausschließlich auf die Zigarrenherstellung. Entsprechend der hier vorherrschenden Handarbeit überwiegt die Frauenarbeit. Verbandszählungen des Deutschen und Christlichen Tabakarbeiterverbandes schwanken zwischen 27 000 und 28 000 beschäftigten Heimarbeitern. Diesen Verbänden ist es, zusammen mit dem Gewerkverein Deutscher Tabakarbeiter gelungen, im Jahre 1920 einen Reichstarif mit dem Reichsverband Deutscher Zigarrenhersteller abzuschließenn, wonach für die Heimarbeiter die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie für die Fabrikarbeiter gelten.

Die in der **Glasindustrie** beschäftigten Heimarbeiter arbeiten wenig unter Tarifen. Nur die Löhne der Fieberthermometerherstellung sind für einen Teil der Arbeiter durch die Satzungen einer Konvention innerhalb dieser Industrie festgelegt und gelten auch für Heimarbeiter. Auch in der Christbaumschmuckherstellung[28] scheinen Tariflöhne einige Bedeutung zu besitzen; im allgemeinen aber ist bis auf diese Ausnahmen die Heimarbeiterschaft der Glasindustrie noch sehr wenig tariflich erfaßt.

In einer Anzahl von Industrien kommt die Heimarbeit nur noch in geringerem Umfange vor, z. B. in der **Lederindustrie** und den ihr ver-

---

[25] Die Heimarbeit in der Spielwaren-, Karneval- und Blumenindustrie.
[26] Die Heimarbeit in der Holzindustrie, Seite 52.
[27] Die Heimarbeit in der Eisen- und Metallindustrie.
[28] Der Fachausschuß Dresden für die Kunstblumenindustrie hat für den Freistaat Sachsen Mindestentgelte für diese Industrie festgesetzt. In der Bekanntmachung (R.A.Bl. 1928, Nr. 35) heißt es u. a.: „Die Montage der Christbäume ist nach Betriebslöhnen zu bezahlen. Die verschiedenen Arten der Ausschmückung der Christbäume sind nach Positionen und die Mindestentgelte dafür nach bestimmten Sätzen dafür festgesetzt." — Dieser Festsetzungsbeschluß trat am 1. Januar 1929 in Kraft und galt bis zur endgültigen Festsetzung neuer Mindestentgelte mindestens bis zum 31. 12. 29.

wandten Branchen der Schuh- und Lederhandschuhherstellung. In der Sattler- und Portefeuillebranche, die in Südwestdeutschland lokalisiert ist, wurde schon 1906 eine Tarifgemeinschaft, 1908 „Einheitliche Gesichtspunkte", deren Tendenz augenscheinlich auf Einschränkung der Heimarbeit abzielt, vereinbart. Dieses Abkommen wurde 1919 zwischen den Fachverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erneuert und führte schließlich zu einem Reichstarif, der wiederum eine noch wesentlichere Einschränkung der Heimarbeit vorsieht. Nach dem Tarif haben alle in der Heimarbeit beschäftigten Personen Anspruch auf tarifliche Entlohnung. — Die Heimarbeit der Schuhindustrie ist gleichfalls durch einen Reichstarif geregelt wie auch das Schuhmacherhandwerk überwiegend tariflich erfaßt ist; ähnlich liegen die Verhältnisse in der Lederhandschuhindustrie, die heute nur noch Frauen beschäftigt und deren Löhne seit Oktober 1919 durch einen Reichstarifvertrag geregelt sind. —

In den letzten zwei Jahrzehnten ist die Heimarbeit in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie sehr stark zurückgegangen. Immerhin kamen nach Angabe des Verbandes der Buchbinder und Papierverarbeiter Deutschlands rund 4000 Heimarbeiter in Frage, deren Arbeitsverhältnisse sehr weitgehend tarifvertraglich geregelt waren. Wo allerdings schlechte Organisationsverhältnisse vorherrschten, bildete die tarifvertragliche Lohnregelung eine Ausnahme.

In engem Zusammenhang mit der tariflichen Regelung der Heimarbeiterlöhne, wenn auch nicht stets mit ihr parallel gehend, steht die Gewährung eines Zuschlages für die besonderen, der Heimarbeit anhaftenden Unkosten. Eine Vergütung an den Heimarbeiter für Arbeitsraum, Licht usw. ersetzt ihm die Kosten, die sonst der Unternehmer zu tragen hat. Mit der Zahlung des Zuschlages wird nun ein Schritt zur Angleichung des Heimarbeiterlohnes an den Betriebslohn getan. Soweit also Tarife, insbesondere für das ganze Reich geltende, derartige Zuschläge besonders vorsehen, ist damit der Wille zum Ausgleich zwischen der Entlohnung in Fabrik und Heimarbeit kundgetan. In drei Reichstarifen, nämlich für die Herrenmaßschneiderei, Herren- und Knabenkonfektion und Uniformschneiderei, sind die Heimarbeiterzuschläge vertraglich festgelegt. Sie schwanken zwischen 10 und 12½% (in Sachsen stieg der Zuschlag in dieser Branche bis 17½%). Da die drei genannten Tarife für allgemeinverbindlich erklärt wurden, liegt in den Fällen, wo Zuschläge nicht gezahlt werden, ein Vertragsbruch vor. Diese Fälle sind in den letztgenannten Branchen ziemlich häufig. Unter den einzelnen Zweigen des Bekleidungsgewerbes dürfte nach Erhebungen der Gesellschaft für Soziale Reform hinsichtlich des Heimarbeiterzuschlags am günstigsten die Krawattenfabrikation stehen, in der zu sämtlichen Löhnen ein Zuschlag von 10% kommt. Aehnliche Zuschläge werden in der Schirmindustrie gezahlt. Doch ist dies insofern als ein Ausnahmefall zu betrachten, als in diesem Gewerbe nur Frauen in Heimarbeit beschäftigt sind, ein Umstand, der in den Erhebungen zu der Feststellung führt, daß Heimarbeiterzuschläge in den hauptsächlich mit Frauen arbeitenden Branchen seltener sind. Insgesamt wird bei etwa 30% der gezahlten Löhne ein Heimarbeiterzuschlag vergütet[29]. Geringer dürfte der Prozentsatz in der Textilindustrie sein. Hier sind einige Beispiele für Zuschläge aus der Strickerei und Wirkerei, Weberei und Näherei bekannt, von einer allgemeinen Zuschlagserteilung auf die Löhne der Heimarbeiter kann aber nicht gesprochen werden. Auffallend hoch ist der Prozentsatz der in der Näherei gezahlten Zuschläge; sie steigen dort bis zu 45% an. Der Deutsche

[29] Ergebnisse, Seite 50.

Textilarbeiterverband hat die Verhältnisse in der Näherei untersucht und kommt zu dem Ergebnis, daß die Wirkung des Zuschlages, nämlich Erhöhung des Lohnes, wesentlich abgeschwächt wird, indem „ihre (der Heimarbeiterinnen) Arbeitsleistung größer ist[30]". — Die Holz-, Spielwaren-, Glas-, Schuh-, Lederhandschuh- und Lederwarenindustrie zahlen an ihre Heimarbeiter, von geringen Ausnahmen abgesehen, keine Zuschläge. In der Tabakindustrie macht lediglich Hamburg eine günstige Ausnahme, wo u. a. die von Zwischenmeistern beschäftigten Heimarbeiter besondere Zuschläge als Vergütung für Arbeitsraum usw. erhalten; hier wird auch den Heimarbeitern ein Zurichtungszuschlag gewährt. — Von vorneherein schließt einen Zuschlag aus der Tarif für die Pforzheimer Bijouterieindustrie. Dort heißt es u. a.: „Wenn ein Heimarbeiter den Akkordpreis unter Berücksichtigung der Akkordgrundlage vereinbart bzw. erhält, so soll er darauf achten, daß dieser Akkordpreis auch zugleich seine Arbeitsunkosten deckt. Keinesfalls ist es zulässig, nachträglich noch besondere Forderungen zur Deckung solcher Unkosten geltend zu machen".

Man darf nicht verkennen, daß das häufig hervortretende Bestreben, den Lohn des Heimarbeiters dem des Betriebsarbeiters gleichzustellen, in seiner Wirkung auf Einschränkung und Abschaffung der Heimarbeit abstellt. In diesem Sinne ist auch die Bestimmung aufzufassen, die für die Heimarbeit kostenlose Stellung von Zutaten vorsieht (z. B. in der Schuhindustrie und Lederhandschuhindustrie).

Eine niedrigere Entlohnung als die der Fabrikarbeit findet sich u. a. in der Strickereiindustrie in Erfurt (5% Abschlag), ferner in der Papierwarenheimarbeit im Regierungsbezirk Breslau (8%); in der württembergischen Textilindustrie waren im Tarifvertrag für die Strickerei vom Jahre 1920 Abzüge von 10%, bei Maschinenstellung 15% festgesetzt.

Der Sicherung der Lohnzahlung an den Heimarbeiter dienen besondere Bestimmungen wie sie z. B. im Tarif der rheinischen Bandwirkerei festgelegt sind.

Viel häufiger als vor dem Kriege kommen in Tarifen Bestimmungen vor, die auf eine Einschränkung der Heimarbeit abzielen. Neben dem oben erwähnten, für die Herrenmaßschneiderei geltenden Bamberger Abkommen sieht ein solches in der Lederwarenindustrie eine wesentliche Einschränkung der Heimarbeit vor. Nach diesem Abkommen durften neue Arbeiter nicht mehr eingestellt werden mit Ausnahme solcher, die wegen hohen Alters, chronischer Krankheit oder körperlichen Gebrechen nicht im Fabrikbetrieb arbeiten können. Diese Bestimmung wurde von beiden Vertragspartnern scharf bekämpft und nach Ablauf nicht erneuert. Im Kollektivabkommen der Schwarzwälder Uhrenindustrie heißt es, daß Heimarbeit tunlichst vermieden werden soll. Auffallend ist übrigens auch die Tendenz vieler Tarife in der Lederwarenindustrie, der Heimarbeit ein schmerzloses Aussterben zu bereiten. Dort heißt es nämlich, daß die Heimarbeit in ihr, einschließlich der Sattlerwarenindustrie, Personen, die das 23. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, verboten ist. Damit schließt man, praktisch gesehen, die Männerheimarbeit in den jüngeren Jahren aus.

Einige Tarife, so u. a. der Reichstarif für die Zigarrenhersteller und der Tarifvertrag für die Damenkonfektion in Berlin und der Provinz Brandenburg, der Reichstarif für das Buchbindergewerbe und verwandte Betriebe, setzen grundsätzlich fest, daß die Heimarbeiter nicht mehr Arbeit zugewiesen erhalten dürfen als in der für die Betriebe geltenden Arbeitszeit zu bewältigen ist. —

[30] Heimarbeit in der deutschen Textilindustrie, Seite 139.

4. Die Bedeutung der Organisation für den Tarifvertrag in der Heimarbeit.

Die Untersuchung hat ergeben, daß, obwohl der Tarifvertrag auch in der Heimarbeit in der Nachkriegszeit z. T. erhebliche Fortschritte gemacht hat, eine große Zahl von Heimarbeitern noch ohne Tarif arbeiten, obwohl die Vorteile derartiger Lohnabkommen zur Nachahmung angespornt haben mußten. Das weist auf gewisse Voraussetzungen und Bedingungen hin, welche dem Zustandekommen der betreffenden Tarife dienlich waren, nicht aber der gesamten Heimarbeit eigen gewesen sein mußten. Die Entstehungsgeschichte der einzelnen Tarife zeigt, welchen wesentlichen Anteil der berufliche Zusammenschluß der Heimarbeiter an ihrem Zustandekommen genommen hat. Wenn wir heute einen Blick auf die Zusammenstellung der Tarifverträge werfen, so zeigt sich die erfreulich gute Durchdringung verschiedener Heimarbeitszweige mit Tarifen. Z. B. ist in der Bekleidungsindustrie die Zahl der Tarifverträge in den stark oder zum mindesten überwiegend mit Männern durchsetzten Branchen auffallend hoch. Eine Erklärung hierfür vermag das Organisationsverhältnis dieser Industrien zu geben. Der Deutsche Bekleidungsarbeiterverband hat für sich 1925 errechnet, daß in der Herrenmaßschneiderei von den in ihr beschäftigten Männern 66,1% organisiert waren (1909 keine, 1913: 65% 1920: 84%). In der Herrenkonfektion waren es in demselben Jahr 32,3% (1910: 0, 1913: 46%, 1921: 66%), in der Arbeiterkonfektion 64,4% (1920: 48%)[31]. Das Ergebnis war, daß die umfassendsten Tarifverträge im Schneidergewerbe zu finden sind. Man muß sich dabei vergegenwärtigen, daß durch sie fast durchweg gelernte männliche Arbeiter erfaßt wurden. Das erklärt sich wieder daraus, daß diese Kategorie bisher noch fast die einzige war, die sich zu kräftigen Organisationen zusammenschloß und eben auf diesem Wege zu den erzielten Erfolgen kam. — Jedoch gibt die Organisation nicht die einzige Erklärung für ein Zustandekommen von Tarifen. Auch das rein geographische Moment der Konzentration der Branche in einem mehr oder weniger eng begrenzten Bezirk vermag zu demselben Ziel zu verhelfen. Dies ist zu beobachten in der Solinger Kleineisenindustrie, in der süd- und westdeutschen Konfektionsindustrie. Aber auch in den in Frage kommenden Heimarbeitszweigen ist ein besonders hoher Anteil von Männerarbeit festzustellen; so sind ausschließlich männliche Arbeitskräfte in der genannten Solinger Industrie und in der Bandweberei beschäftigt; überwiegend Männer weist die Herrenmaß- und Uniformschneiderei auf; die Lederverarbeitungsbranche und auch die Konfektion hat mehr oder minder starken Anteil von Männerarbeit zu verzeichnen. In diesen Zweigen wird die Heimarbeit von den Männern als Hauptbeschäftigung mit einem verhältnismäßig hohen Grad von Intensität, teilweise unter Anwendung technischer Hilfsmittel betrieben.

Wenn auch der Umfang der durch die Organisationen der Heimarbeiter zustande gekommenen Tarifverträge zahlenmäßig nicht festgestellt werden kann — da in derartigen Zusammenstellungen die Unterscheidung zwischen Werkstatt- und Heimarbeiter nicht möglich ist — so kann doch allgemein festgestellt werden, daß die bisher erzielten Tarife die Arbeit von gelernten männlichen Arbeitern regeln. Dies hängt damit zusammen, daß diese bisher

[31] Es sei darauf hingewiesen, daß den hier genannten Zahlen nur symptomatische Bedeutung zukommen soll. Die vom Deutschen Bekleidungs-Arbeiterverband errechneten Zahlen wurden deshalb verwandt, weil dieser Verband mit 36,5 Prozent aller nach Tarif beschäftigten Arbeiter dieser Industrie an der Spitze der Organisation steht. Der Christliche Verband und der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen folgen mit zusammen 9,6 Prozent in Abstand.

noch fast die einzigen waren, die zu kräftigen organisatorischen Zusammenschlüssen gekommen sind und so aus eigener Kraft zu Tarifverträgen kamen. Ob die Heimarbeiter nun durch selbständige Organisationen ihr Ziel verfolgen wie diejenigen der Solinger Kleineisenindustrie, der bergisch-rheinischen Bandweberei und wie die Heimarbeiterinnen des Gewerkvereins, oder ob ihre Interessenwertung im Rahmen der umfassenderen Gewerkschaften erfolgte — wie z. B. in der Bekleidungsindustrie —, erst mußte sich die in Frage kommende Heimarbeiterschaft als organisationsfähig erwiesen haben. Aber diesen erfreulichen fördernden Umständen nach mußten der gesamten übrigen Heimarbeit die Voraussetzungen für eine Organisation als Träger der Tarifbestrebungen gefehlt haben. Angesichts der unleugbaren Schwierigkeiten, die einer auch nur annähernd bedeutungsvollen Organisation der Heimarbeiter allein entgegenstanden, zielte die Politik der Gewerkschaften in den Jahren nach dem Kriege darauf ab, die in der Heimarbeit Beschäftigten in die für die Betriebsarbeiter geltenden Tarife einzuschließen. Die ungeahnte Entwicklung des Tarifvertragswesens in dieser Zeit, zusammen mit der ungeheuren Organisationswelle, die damals besonders die Betriebsarbeiterschaft erfaßte und die Prozentsätze der Organisierten in die Höhe schnellen ließ, begünstigte diese Tendenz ungemein stark. Auch fehlte es nicht an Versuchen, für die Heimarbeiterschaft aus diesem starken Wachsen der Organisation Kapital zu schlagen. Sie führten auch zeitweise zu Erfolgen, wie die Zahlen der verschiedenen Gewerkschaften zeigen, die in ihren Veröffentlichungen hohe Prozentsätze der organisierten Heimarbeiter anführen. Die Herrenmaßschneiderei erreichte damals, um die Wende des Jahres 1920 84%, die Herrenkonfektion 66%, die Gummimäntelkonfektion 69%, die Damenmaßschneiderei 74%, die Damenkonfektion 61%, Wäschefabrikation 65%. Diese Zahlen fallen aber in den folgenden Jahren fast ebenso rasch und teilweise ebenso stark wie sie angestiegen waren. Aber es ist keine Frage, daß mit diesen, wenn auch nur zeitlich begrenzten Erfolgen die Organisation und damit die Tariffähigkeit auch der Heimarbeitszweige, deren Tarifierung man nicht lange vorher noch als eine glatte Unmöglichkeit bezeichnet hatte, erwiesen worden war. Aber die wirtschaftlichen Verhältnisse waren stark genug, um die Erfolge der Organisationen, die wiederum nur den besonderen Umständen der damaligen Zeit zu verdanken waren, durch zahlenmäßigen Rückgang bedeutend abzuschwächen. Davon wurde in erster Linie — und das auch wieder naturgemäß — die Heimarbeit betroffen. An eine Rückgewinnung des verlorenen Bodens war angesichts der wirtschaftlichen Verhältnisse vorläufig nicht zu denken.

Und damit beginnt die Zeit der Anstrengungen, die wenigstens auf eine Einbeziehung der Heimarbeiter in die Betriebsarbeitertarife in der allgemeinen Form der prinzipiellen Anpassung oder Gleichstellung der Heimarbeiterentgelte mit den Betriebsarbeiterlöhnen zielen. Dabei konnte es sich nur um solche Heimarbeiter handeln, die organisch mit dem Betrieb zusammenhingen, die zum großen Teil nur Teilarbeiten an den im Betrieb getätigten Stücken verrichten[32] u. [36]. Dies gilt insbesondere für die meisten Zweige der Textilindustrie, wie der Strickerei und Wirkerei, der Häkelei und Näherei u. a. m. Auch die Holzwarenindustrie bietet Beispiele für die Heimarbeit solcher Teilarbeiten. In verschiedenen Tarifen konnte sich denn auch die Bestimmung finden: „Heimarbeiter und Heim-

[32] Diese Tatsache findet ihren Ausdruck besonders darin, daß diese Bestimmung sich in vielen Werk-(Firmen-)Tarifen findet.

[36] „Mehr als 20 Arten von Arbeiten an einem Akkordion, bevor es im Betrieb fertiggestellt wird." Aus „Die Heimarbeit in der Holzindustrie", Seite 34.

arbeiterinnen, deren Entlohnung nicht durch besondere Tarifverträge geregelt ist, dürfen in der Entlohnung nicht schlechter gestellt sein als die in den Betrieben mit gleicher Arbeit Beschäftigten"[33], oder „für gleiche Arbeit und gleiche Leistung Lohn in gleicher Höhe"[34], oder „für die Heimarbeiter gelten die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie für die Fabrikarbeiter"[35]. Inwieweit diese Gleichstellung für die Heimarbeiter tatsächlich wirksam geworden ist, bleibt einer näheren Untersuchung vorbehalten[37]. Wie groß übrigens die Zahl der Tarife ist, in denen beide Betriebsformen hinsichtlich der Entlohnung einander gleichgestellt sind, läßt sich nicht annähernd sagen. Die Tarifstelle des Sächsischen Arbeitsministeriums hat in einer Veröffentlichung[38] errechnet, daß in Sachsen von den Tarifen, die Heimarbeiter berücksichtigten, der weit überwiegende Teil allgemeine Tarife waren, d. h. solche, die Gleichstellung der Heimarbeit mit der Fabrikarbeit hinsichtlich der Entlohnung vorsehen.

Diese vielfach in Erscheinung tretende Gleichstellung scheint indessen nicht ohne Tendenz in die Betriebsarbeitertarife eingefügt worden sein. Wir sehen sie als einen Ausfluß jener besonders in der Nachkriegszeit starken Bestrebungen der Gewerkschaften an, die Heimarbeit überhaupt abzuschaffen. Aus diesem Streben heraus dürfte die Betriebsarbeiterschaft ihre bis dahin hinsichtlich der Heimarbeit reservierte Stellung aufgegeben haben, um durch deren Einbeziehung in ihre Tarife einen entscheidenden Einfluß auf die Entwicklung der Heimarbeit ausüben zu können, freilich in dem für letztere ungünstigen Sinne, sie langsam oder schneller abzuschaffen oder sie doch einzudämmen[39]. Wo also tatsächlich eine Gleichstellung der beiden Betriebsformen hinsichtlich der in ihnen gezahlten Löhne erfolgte, ist erreicht worden, daß die großen Vorteile, die noch viele Zweige der Heimarbeit infolge des Tiefstandes der Löhne besaßen, aufgehoben wurden. Es ist allerdings fraglich, ob die Gleichstellung in der Entlohnung gerade in der Heimarbeit so durchgehend und streng durchgeführt wurde, daß die gewollte Wirkung, nämlich die Abschaffung oder doch Einschränkung der Heimarbeit, auch wirklich eingetreten ist[40].

Ueberblickt man das weite Gebiet der **weiblichen Heimarbeit,** so fällt auf, wie wenig Tarifverträge die Lohn- und Arbeitsbedingungen regeln. Wohl hat die eigene Kraft der Heimarbeiterinnen ab und zu vermocht, einen Tarif zu erkämpfen, mitunter errangen sie auch durch die Bestrebungen der Gewerkschaften, die Heimarbeit zu tarifieren (z. B. Bekleidungsindustrie), gewisse Vorteile. Immer blieb jedoch diese Bewegung in schwachen Anfängen stecken und so ist es bisher nur unter besonders günstigen Umständen gelungen, Tarife für die Heimarbeiterinnen abzuschließen. Hinzu kommt, daß die Organisierung der Heimarbeiterinnen auf ungeheure Schwierigkeiten stößt. Lediglich der Gewerkverein der Heimabeiterinnen hatte in dieser Hinsicht Erfolge aufzuweisen, besonders

---

[33] Z. B. im Manteltarif für die in der Tüll-, Spitzen- und Gardinenindustrie beschäftigten Arbeiter, im Manteltarif für die Textilindustrie Mittel- und Westsachsens und im Lohntarif für die Häkelei in Apolda und Umgebung.

[34] So im Tarifvertrag für die Tuchindustrie, im Reichstarif von 1919 für die Bürstenfabrikation, im Kollektivabkommen für die Schwarzwälder Uhrenindustrie und für die Akkordionindustrie.

[35] Im Reichstarif und in den Bezirkstarifen für die Zigarrenherstellung.

[37] Siehe II. Kapitel.

[38] R.A.Bl. 1925, Nichtamtlicher Teil, Seite 334.

[39] Siehe Seite 23.

[40] Siehe auch Seite 34.

in der Vorkriegszeit[41]. Die Organisierung der Heimarbeiterinnen in männlichen Berufsorganisationen ist bisher am Widerstand der Männer gescheitert; lediglich da, wo letztere eine lohndrückende Konkurrenz der Frauen befürchten, ist eine Einbeziehung der weiblichen Heimarbeiter in ihre Organisation angestrebt worden, z. B. in manchen Zweigen des Schneidergewerbes. Auch der Deutsche Textilarbeiterverband hat sich in den Jahren 1919—21 stark um die Organisierung der Heimarbeiterinnen der meisten Zweige der Bekleidungsindustrie bemüht. Nach anfänglich guten Erfolgen — teilweise stiegen die Prozentsätze der Organisierten bis zu 80% — trat ein starker Rückgang ein. 1925 weist die Damenmaßschneiderei den höchsten Satz mit 36% auf; alle anderen Zweige der Bekleidungsindustrie weisen 21—25% auf. Neben diesen verhältnismäßig günstigen Ziffern stehen die Zahlen der anderen, rein weiblichen Heimarbeitszweige. Wo ein Sinken der Zahl der männlichen Arbeiter und ein Steigen der Frauenarbeit festzustellen ist — dies ist der Fall in fast allen Zweigen der Textilindustrie und in manchen der Konfektion — hat die Organisation nicht viel zu erwarten. Einmal liegt dies in der schwierigen Organisation der Frauen selbst begründet, vor allem aber handelt es sich hier um „sinkende Gewerbe, die von den Männern verlassen werden und in die dafür die Frau ihren Einzug hält[42]. Ebensowenig wie in diesen Berufen kann man der Organisation Aussicht geben in denen, wo die Heimarbeit nur die Rolle eines Nebenberufes spielt oder doch nur zeitweilig als Saisonberuf ausgeübt wird. Das trifft vielfach für die ländliche, zum Teil auch für die städtische Heimarbeit und hier wiederum in hohem Maße für die weiblichen Arbeitskräfte zu[43]. Erschwerend kommt in diesen Berufen hinzu, daß sie ungelernte Arbeitskräfte erfordern. Aber selbst in gelernten Berufen wie der Damenkonfektion finden sich dieselben Schwierigkeiten. „Diese Branche organisatorisch gut zu erfassen, verursacht uns die meiste und schwierigste Arbeit, weil Zehntausende von weiblichen Arbeitskräften nur einige Wochen in der jeweiligen Saison als Heimarbeiterinnen beschäftigt sind", schreibt der Textilarbeiterverband[44]. — Tatsächlich hat denn auch eine reine Heimarbeiterinnenorganisation wie der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen Deutschlands trotz der gewaltigen Zunahme der Frauenarbeit nach dem Kriege nicht vermocht, der Organisation eine breitere Grundlage zu geben. Der Gewerkverein zählte im August 1912 genau 8071, am 31. Dezember 1924 7509, 1925 (31. Dezember) 7426 Mitglieder.

Die angeführten Zahlen des Gewerkvereins wie auch die der anderen Gewerkschaften können nicht als genügend angesprochen werden, um durch sie einen starken Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der verschiedensten Hausindustrien zu erreichen. Sie stellen aber doch einen erfreulichen Fortschritt in dieser Richtung dar. Zeichen solchen Beginnens

---

[41] Heute ist ihm zum großen Teil von den freien und von anderen christlichen Gewerkschaften der Rang abgelaufen worden. Es blieb ihm daher nichts anderes übrig, als zusammen mit der einen oder anderen Gewerkschaft — je nach Lage der Dinge — für das gemeinsame Ziel zu kämpfen.

[42] Gaebel a. a. O., Seite 71.

[43] Man legt oft dem Wort „Nebenverdienst" die Bedeutung bei, als handle es sich um etwas Nebensächliches oder nur darum, etwas für Vergnügungen oder ein Taschengeld zu verdienen. Das ist aber bei der großen Mehrheit der Fälle unrichtig; in weitesten Kreisen der Arbeiterschaft genügt der Lohn des Mannes nicht, um die Existenz einer Familie zu ermöglichen und es muß daher noch eine weitere Einkommensquelle erschlossen werden. „Gegenüber den häufigen Versuchen, die Heimarbeit als Nebenerwerb hinzustellen, sei nur auf den enormen Umfang der Konfektionsindustrie verwiesen. Es ist geradezu absurd, hier anzunehmen, daß eine solche Industrie sich auf nebenerwerbliche, gelegentliche Arbeit auch nur zu einem irgendwie bedeutenden Teil stützen könnte." Schmidt a, a. O., Seite 144.

[44] Die Heimarbeit in der deutschen Textilindustrie, Seite 66 ff.

liegen für viele Heimarbeitszweige nicht vor. Man denke an die schon erwähnte Damenkonfektion, die vielen ungeregelten Zweige der Spielwarenindustrie, an die Spitzen- und Posamentenindustrie, an die Perltaschenherstellung und andere mit ihr verwandte Gewerbe, an die Korbwarenherstellung. u. a. m. In allen diesen Industrien liegen für die Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen wenig genug Tarife vor. Die Gründe für diese Tatsache liegen zum Teil in jenen bekannten Eigentümlichkeiten, die der Heimarbeit überhaupt anhaften, zum Teil in Umständen, die bei gewissen Kategorien von Heimarbeitern die allgemein geringe Organisationsfähigkeit noch weiter herabsetzen. Letzten Endes dürfte für die Nichttarifierung der vielen Heimarbeitszweige die mangelnde oder überhaupt fehlende Organisation in diesen Gewerben den Ausschlag gegeben haben.

II. Kapitel

Die Lohnämter

(Fachausschüsse für Hausarbeit.)

Wer die deutsche Heimarbeitgesetzgebung in ihrer Wirkung auf die wirtschaftliche und soziale Lage der Heimarbeiter untersuchen will, hat vor allem davon auszugehen, was bis zu dem Zeitpunkt, da sie durch die reichsgesetzliche Regelung im Jahre 1923 zu einem gewissen Abschluß gelangte, Vorbildliches und Segensreiches für oder durch die Heimarbeiter überhaupt erreicht worden ist. Der Tarifvertrag, der eine der staatlichen Lohnregelung dem Wesen nach verwandte Einrichtung darstellt, hat in den Jahren nach dem Kriege eine überragende Bedeutung nicht nur für die Betriebsarbeiterschaft erlangt, sondern er ist allmählich trotz aller Bedenken stark in viele Zweige der Heimarbeit eingedrungen. Das war das Ergebnis des letzten Abschnittes.

Diese Tatsache und die daraus gefolgerte Annahme, daß eine tarifliche Regelung einzelner Zweige günstig auf das ganze Gewerbe wirken werde, konnten zu der Meinung verleiten, daß „dem staatlichen Eingriff mit der Lösung der Lohnfrage für die Heimarbeit der Boden entzogen sei durch ihre Einbeziehung in die große deutsche Arbeitsgemeinschaft, ... denn auch er (der staatliche Eingriff) vermochte schließlich mit der Form der Lohnämter nicht Besseres zu geben als was der Heimarbeit durch die allgemeine tarifliche Erfassung zugute kommen mußte[1]". Man kann dieser Auffassung einen Kern Wahrheit nicht absprechen. Aber bereits damals setzte sich die Erkenntnis durch, daß trotz dieser Wandlungen zum Besten, die der Krieg und die Jahre nach ihm der Heimarbeit brachten, auch solche zum Schlechteren sich vollzogen. Margarete Behm hat damals bei den Beratungen des Heimarbeiterlohngesetzes mit Deutlichkeit darauf hingewiesen, daß die „Notwendigkeit, unter Umständen der freien Tarifvereinbarung durch einen autoritären Druck nachzuhelfen, heute für die deutsche Heimarbeit nicht geringer als früher, sondern eher größer" sei[2]. Auch hier kam wieder zum

[1] Hager, Erich, „Heimarbeit und Tarifbewegung in Sachsen", Heidelberg. Phil. Dissertation 1923, Seite 2.
[2] Verhandlungen des Reichstages, I. Wahlperiode, Band 360.

Ausdruck, was im Zuge der Zeit lag, nämlich die Vormachtstellung der tariflichen Vereinbarungen. Für die Heimarbeit wurde darüber hinaus als wünschenswert bezeichnet, daß für viele ihrer Zweige, in denen bisher eine tarifliche Regelung der Entlohnung aus diesem oder jenem Grunde nicht stattgehabt hatte, die Gesetzgebung diese Lücken auszufüllen hätte.

Wir wissen, wie groß die zu überwindenden Schwierigkeiten sind, die Heimarbeit in den weiten Rahmen, wie ihn eine Tarifgemeinschaft vorzeichnet, einzubeziehen. Mußte man doch mitunter, da eine solche Einbeziehung wünschenswert erschien, überhaupt auf eine besondere Regelung verzichten und beispielsweise den Arbeitgeber durch einen allgemeinen Passus wie „die Heimarbeit ist nicht schlechter zu bezahlen als die Betriebsarbeit" verpflichten, die Regelung im einzelnen aber untergeordneten und lokalen Organisationen und Verbänden der beiderseitigen Vertragskontrahenten überlassen.

Aber in vielen Hausindustrien fehlen selbst die Voraussetzungen für diese Art der Lohnregelung. Angesichts der mangelhaften Organisation der Heimarbeiter die Regelung ihrer Löhne, soweit es nicht gelungen war, diese in Tarifverträgen festzulegen, allein den Arbeitgebern zu überlassen, mußte einer Sanktionierung der bis dahin teilweise trostlosen Lohnverhältnisse gleichkommen. Nur der Staat konnte hier helfend eingreifen, diese Lücke auszufüllen. Die Frage der Lohnregelung in der Heimarbeit bestand zwar nach wie vor. Ihre Lösung konnte jedoch nicht mehr allein von der Errichtung von Lohnämtern mit dem Recht der Festsetzung verbindlicher Mindestlöhne erwartet werden. Das erfolgreiche Eindringen des Tarifvertrags in viele Heimarbeitszweige hatte die früheren Grundlagen einer deutschen Lohnamtsgesetzgebung wesentlich umgestaltet. Diese Tatsache hatte der Gesetzgeber vor allem zu berücksichtigen.

Die Kämpfe, die sich schon bei und vor den Beratungen des HAG. 1911 um die Frage der Lohnämter entspannten, erfuhren ihre Neuauflage, als der Gesetzentwurf des Reichsarbeitsministeriums im Jahre 1922 an die Oeffentlichkeit kam. Noch einmal lebte „der Kampf um die Idee" auf. Von der Arbeitgeberseite wurde u. a. vorgebracht, „daß in den durch verbindliche Tarifverträge erfaßten Gebieten der Reichsarbeitsgemeinschaft die absolute Selbstständigkeit der Industrie erhalten bleiben müsse, um so mehr, da sich das mit vielen Kosten und unter großem Arbeitsaufwand geschaffene Verfahren der Tarifierung der Heimarbeit vorzüglich bewährt habe. Das einmal begonnene Werk der Selbstverwaltung sei mit allen zu Gebote stehenden Mitteln durchzuführen"[3]. Hager führt ferner ein Gutachten des sächsischen Arbeitsministeriums an, das sich gegen eine allgemeine Erfassung der Heimarbeit durch Lohnämter wendet. U. a. heißt es dort: „. . . für die wenigen Zweige, wo solche tatsächlich am Platze gewesen wären, glaubte man nicht, erfolgreich für die betr. Heimarbeit eintreten zu können". Von Gewerkschaftsseite wurde eingewandt, daß durch eine behördliche Regelung der Arbeitslohn als wichtigste Arbeitsbedingung dem Kampf entrückt und dadurch u. a. das Interesse der Arbeiter an der Organisation tatsächlich gelähmt werde.

Es bleibt eine geschichtliche Tat der deutschen nachkriegszeitlichen Sozialgesetzgebung, daß sie von vorneherein alle Bedenken gegen die behördliche Lohnfestsetzung zerstreute, indem sie die neuen Verhältnisse, die dem deutschen Lohnamt eine andere Grundlage geben mußten wie etwa vor dem Kriege, weitgehend berücksichtigte. Wer eingehender die parlamentarische Diskussion in Ausschuß und Plenum des Reichstages

---

[3] Hager a. a. O., Seite 88.

über den Entwurf verfolgt, muß gestehen, daß wohl selten ein gesetzgeberisches Werk auf so wenig Widerstand innerhalb des Parlaments gestoßen ist wie dieses Abänderungsgesetz, das immerhin doch grundsätzliche Neuerungen brachte. Selten hat im deutschen Reichstag so starke Einmütigkeit geherrscht wie bei der zweiten und dritten Beratung des Entwurfs. Margarete Behm, „die bewährte Vorkämpferin in der Fürsorge für die Heimarbeiterinnen"[4], durfte denn auch bei der Schlußabstimmung über das Gesetz den „Dank für ihre selbstlose Lebensarbeit" ernten. Am 16. Juni 1923 nahm der Reichstag den Entwurf zur Abänderung des H.A.G. 1911 (Heimarbeiterlohngesetz) ohne Aussprache einstimmig an. Damit hatte auch in Deutschland der „Kampf der Ideen" um die staatliche Lohnregelung, wie ihn Gertrud Dyrenfurth schon 1903 nannte, sein Ende gefunden. Für was sich Wissenschaft, Sozialpolitik und nicht zuletzt die Heimarbeiter selbst seit mehr als 20 Jahren einsetzten, war nunmehr Gesetz geworden.

Eine Beurteilung der deutschen Lohnämter kann einzig und allein auf dem fußen, was diese bisher d. h. seit Inkrafttreten des H.A.G. 1923 für die Heimarbeiterschaft erreicht haben. Die Beantwortung dieser Frage ist schwerwiegend genug, um Vorsicht und vor allem gründliche Einsicht zu gebieten. Das Ergebnis unserer vorhergehenden Betrachtung war, daß die gesetzliche Regelung des Tarifvertrags — wie sie beispielsweise in Deutschland und Oesterreich getroffen wurde — den behördlichen Lohnfestsetzungsbereich der Lohnämter nicht unwesentlich einengt, eine Tatsache, die sich aus der überragenden Bedeutung des Tarifvertrags ergibt. Das H.A.G. in der Fassung vom 30. Juni hat dieser Tatsache in weitgehendem Maße Rechnung getragen. „Das Gesetz kann auf dem Vorhandensein leidlich tragfähiger gewerkschaftlicher Organisationen aufbauen"[5]. Aehnlich wie im englischen Lohnämtergesetz sollten kleine lokale Gewerkvereine die Basis des Gesetzes bilden, und wo noch die Arbeitgeber sich gegen die Tarifierung sträubten, wird sich der Widerstand mindern, „da sie eine freie Vereinbarung der amtlichen Lohnfestsetzung nach § 20 Ziff. 3 vorziehen dürften"[6]. „Die Möglichkeit der Mindestentgeltfestsetzung wird oft zu dem viel wertvolleren, zu dem Abschluß eines freien Tarifvertrags mit erträglichen Löhne führen"[7]. Ging also der Wille des Gesetzgebers dahin, die Parteien zum freien Abschluß eines Tarifvertrags zu veranlassen, welche Tätigkeit haben dann die Fachausschüsse in dieser Richtung entfaltet?

1. Die Tätigkeit der Fachausschüsse als „Tarifförderer"

Es ist nicht leicht, sich ein richtiges Bild von der Tätigkeit der Fachausschüsse hinsichtlich der Abschlüsse von Lohnabkommen oder Tarifverträgen zu machen. Wenn man die in den Veröffentlichungen der Gewerbeaufsichtsbeamten Deutschlands erschienenen Tätigkeitsberichte der Fach-

[4] Aus der Rede des damaligen Reichsarbeitsministers Brauns. Protokolle der 367. Sitzung.
[5] Gaebel, Kommentar, a. a. O., Seite 5.
[6] Daselbst, Seite 20.
[7] Dr. Pribram-Genf in der Sozialen Praxis 1926.

ausschüsse untersucht, so fällt auf, daß es mitunter heißt, daß bisher noch keine Veranlassung zum Eingreifen vorgelegen hätte, da die Heimarbeit bereits ohne Mitwirkung der Fachausschüsse tariflich geregelt worden sei. Diese Erscheinung, wie wir sie oben für die einzelnen Heimarbeitszweige näher bestimmt haben, scheint ziemlich häufig zu sein. Sie bestätigt, daß bereits bestehende Tarife eine große Entlastung für die Fachausschüsse darstellen. Die Regelung der Arbeitsbedingungen der Heimarbeiter ist und bleibt für diesen Fall eine Frage ihrer Organisation. Die Organisation ist einerseits Trägerin der freien Vereinbarungen zwischen ihr und den Arbeitgebern, auch dann, wenn die Heimarbeiter mit in diese Tarife einbezogen werden. Andererseits ist sie auch dann Tarifpartei, wenn ein Eingreifen des Fachausschusses nach § 20 Ziff. 2 H.A.G. geboten erscheint.

Diese Bestimmung ist demnach auf dem Vorhandensein zweier Tarifparteien aufgebaut. Dem Fachausschuß steht lediglich die Aufgabe zu, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum freien Abschluß eines Tarifvertrags zu veranlassen, ohne aber selbst einen solchen abschließen zu können. Auf Grund unserer bisherigen Betrachtungen könnte man zu der Auffassung gelangen, daß der Aufgabenbereich der Fachausschüsse dadurch erheblich eingeengt würde, daß in denjenigen Industriezweigen, die vorwiegend auch in der Heimarbeit Männer beschäftigen und überall da, wo Frauen beruflich organisiert sind, befriedigende Lohnregelungen durch Tarifvertrag oder Lohnabkommen erreicht werden könnten. Man vergißt hierbei aber zu leicht, daß diese Erfolge entweder einer kräftigen Organisation der Fabrik- oder Heimarbeiter, oder aber dem guten Willen des Arbeitgebers oder seiner Organisationen zu verdanken sind. Nun kann man sich aber Fälle denken, wo die Verhältnisse gerade umgekehrt sind, wo also einer schwachen Arbeiterorganisation ein Arbeitgeber gegenüber steht, der sich einer tariflichen Regelung abhold zeigt. Dazu können als erschwerend hinzukommen die technischen Schwierigkeiten der Tarifierung, die saisonmäßige Produktion, das starke Fluktuieren der Heimarbeiterschaft u. a. m. In der Tat finden sich viele Heimarbeitszweige, die durchaus nicht ganz unorganisiert sind, in denen aber erhebliche Schwierigkeiten eine tarifliche Vereinbarung bisher unmöglich gemacht haben. Obwohl beispielsweise die Zahl der organisierten Heimarbeiterinnen in der Damenkonfektion sehr niedrig ist, war es dem deutschen Bekleidungsarbeiterverband gelungen, 1920 für fast alle Beschäftigten einen Tarifvertrag abzuschließen. Aber schon 5 Jahre später scheiterte eine neue tarifliche Regelung am Widerstand der Arbeitgeber, und seither herrscht ein tarifloser Zustand für Zehntausende dieser Heimarbeiterinnen[8]. Solche Beispiele ließen sich beliebig anführen. Erwähnt sei nur noch aus dem Bericht des Gewerkvereins der Heimarbeiterinnen folgendes: . . . . . „Eine sehr gedrückte wirtschaftliche Lage macht die Heimarbeiterschaft so widerstandslos, daß sie unfähig zum Abschluß von Tarifverträgen ist. In einer Reihe von Gewerbezweigen z. B. in den meisten Handarbeitszweigen . . . . ist es heute noch unmöglich, einen freien Tarifvertrag abzuschließen. Für Blusen und Kleider konnte der Gewerksverein wegen der Haltung der Fabrikanten bis heute in Berlin zu keinem wirksamen Tarifvertrag gelangen. Für die Spielzeugheimarbeiter, für die Heimarbeiterschaft der Posamentenindustrie und für viele andere Gewerbezweige haben die Organisationen in jahrelangem Mühen nicht vermocht, auf dem Wege der freien Vereinbarung die Lage zu bessern. Hier Hilfe zu schaffen sind die Fachausschüsse des H.A.G. berufen"[9]. Mann könnte ferner geneigt sein,

[8] Aus „Die Heimarbeit in der Bekleidungsindustrie", Berlin 1925, Seite 8.
[9] Heimarbeit und Heimarbeitsreform, Seite 36, 37.

die Fachausschüsse da für überflüssig zu halten, wo kräftige Arbeitnehmerorganisationen bestehen. Diese Meinung ist insofern nicht richtig, als auch eine kräftige Organisation ihre wirtschaftlich vernünftigen Ziele leichter mit Hilfe von Fachausschüssen erreichen kann als ohne solche. Ebenso ist die Genehmigung der Allgemeinverbindlichkeit dem Fachausschuß unter leichteren Bedingungen (§§ 26—40) möglich als der für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sonst zuständigen Stelle.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Tätigkeit der Fachausschüsse in erster Linie da einzusetzen hat, wo die Ungunst der Verhältnisse und der Widerstand der Arbeitgeber bisher eine tarifliche Regelung nicht ermöglichten. —

Im folgenden wird nun der Versuch gemacht, die Tätigkeit der für Württemberg und Hohenzollern errichteten Fachausschüsse für Hausarbeit dahingehend zu untersuchen, in wieweit das Bestreben nach Tarifierung der bisher ungeregelten Zweige von Erfolg war. Die Beschränkung auf die württembergischen Fachausschüsse schien geboten, weil hier ein ausreichendes Beobachtungsfeld für jede Art der Tätigkeit vorlag. Insbesondere im Hinblick auf den Tarifvertrag bot es aufschlußreiches Material, da in Württemberg die Heimarbeit fast ausschließlich als Anhängsel an die Fabrik auftritt.

In der **Schürzen- und Wäscheindustrie** bestand für Württemberg bis Juni 1927 ein Tarifvertrag für die Entlohnung der Heimarbeit nicht. Eine Vereinbarung des Arbeitgeberverbandes mit der Betriebsarbeiterschaft lautete lediglich, daß grundsätzlich für die Heimarbeiter dieselben Lohnsätze Geltung haben wie für die Betriebsarbeiter. Den Bestrebungen, einen Tarifvertrag zu schaffen, setzten die Arbeitgeber Widerstand entgegen mit dem Hinweis darauf, daß Regelungen bis jetzt überhaupt nirgends vorgenommen seien, und daß die Konkurrenz niederere Sätze bezahle. Infolge des Drängens des zuständigen Fachausschusses auf eine Vereinbarung — wohl auf Grund des Ergebnisses einer Untersuchung der Lohnverhältnisse, die eine starke Differenzierung für die ca. 500 Heimarbeiterinnen aufwiesen — kam eine solche am 12. Oktober 1928 zustande. Vertragsparteien waren einerseits der Verband der Württ. Schürzen-, Wäsche- und verwandte Industrien, andererseits der christliche und der deutsche Bekleidungsarbeiterverband. Im Tarifvertrag, der mit Wirkung vom 1. November 1928 allgemeinverbindlich genehmigt wurde, ist für die Heimarbeit derselbe Stücklohn festgesetzt, wie er für die Betriebsarbeiter Geltung hat. Zutaten hat der Arbeitgeber kostenlos zu liefern. Besonders wertvoll erscheint die Bestimmung im Tarifvertrag, wonach für die Entgeltregelung einzelner Stapelartikel, die nicht im Betrieb hergestellt werden, der Fachausschuß von Fall zu Fall zur Entscheidung angerufen werden kann. Damit ist die Gefahr für den Heimarbeiter beseitigt, daß sich der Unternehmer an nichttarifierten Stücken schadlos halten kann. — Für die heimarbeitenden Frauen in der **Strickereiindustrie** erreichte schon im Mai 1920 der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen einen Tarifvertrag. Dieser enthielt die äußerst ungünstige Bestimmung, daß — selbst wenn auf eigenen Maschinen gearbeitet wurde — für Heimarbeit 10 % weniger bezahlt wurden. Dieser Abzug wurde im Laufe der Zeit als eine Unbilligkeit empfunden, der Gewerkverein kündigte den Vertrag und rief den Fachausschuß in seiner Eigenschaft als Schlichtungsausschuß nach § 20 Abs. 4 an, da eine vorherige Verhandlung der Parteien zu keinem Ergebnis führte. Der verkündete Schiedsspruch wurde von der Arbeitgeberseite abgelehnt; erst nachdem der Fachausschuß die Festsetzung von Mindestentgelten gemäß § 32 im September 1927 angedroht hatte, waren die Arbeitgeber zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages bereit. Der frühere Abschlag fiel weg. Der Tarifvertrag sah für

die seit langer Zeit für einen Betrieb regelmäßig und in erheblichem Umfang arbeitenden Heimarbeitern eine Dienstprämie vor, auf die der Heimarbeiter Anspruch hat, wenn gewisse Voraussetzungen seinerseits erfüllt sind[10]. Nach diesen kann die Dienstprämie lediglich auf die ständigen Heimarbeiter entfallen; Saison- und Gelegenheitsarbeiter sind ausgeschaltet. — Der Tarifvertrag selbst stellte die Gleichheit der Akkordsätze für Heim- und Betriebsarbeit fest. Arbeiten, die nicht im Betrieb hergestellt werden, waren dort erst auszuprobieren unter Festlegung der Arbeitszeit, bevor sie in Heimarbeit ausgegeben werden durften.

Erhebungen des Fachausschusses in der **Korsettindustrie,** für die das württ. Gewerbe- und Handelsaufsichtsamt am 1. Dezember 1927 900—1000 Heimarbeiter, hauptsächlich im Oberamt Schwäb. Gmünd feststellte, ergaben einen durchschnittlichen Stundenlohn von 26 Rpf. Die durchgehend gute tarifliche Regelung der Stücklöhne machte ein Eingreifen des Fachausschusses in dieser Richtung unnötig. Wohl aber hatten sich für Stücke, die nicht im Betrieb hergestellt wurden, Lohnsätze herausgestellt, die der Fachausschuß als unzulänglich ansah. Die auf seine Anregung erfolgte Neuregelung des Tarifvertrags, an dem der Christliche und Deutsche Textilarbeiterverband beteiligt waren, sieht nunmehr für diese Arbeiten ein „Ausprobieren im Betrieb auf der Grundlage der geltenden Akkordbasis" vor.

Die hier angeführten Fälle zeigen, wie notwendig ein Eingreifen des Fachausschusses dann ist, wo bisher der Unternehmer allein, ohne Mitwirkung der Arbeiter und ihrer Organisationen, die Stücklöhne für die Heimarbeit festsetzte. Durch das Vorgehen des Fachausschusses war nunmehr die Unsicherheit, ob der Heimarbeiter auch wirklich den vertragsmäßigen Lohn für außerbetriebliche Arbeiten erhält, wenigstens stark herabgemindert.

Wieder eine andere Tätigkeit entfaltete der Fachausschuß für die **Wirkerei** in der württ. Textilindustrie. Seit dem 1. August 1920 bestand ein Tarifvertrag für die Wirkereifirmen der Bezirksgruppe Stuttgart des Verbandes Südd. Textilarbeitgeber. Da aber nur 18 von den 113 Wirkereifirmen Württembergs und Hohenzollerns diesem Verbande angehörten, verstummten die Klagen nie, daß die Bestimmungen des Tarifvertrags von den Außenseitern nicht eingehalten würden. Zum Teil wurden die Heimarbeiterinnen, trotzdem sie gute Arbeit leisteten, sehr niedrig entlohnt und der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen beantragte daher beim Fachausschuß für Woll- und Phantasiewaren, den bestehenden Lohntarif für Heimarbeit in der Textilindustrie Württembergs für allgemeinverbindlich zu genehmigen. Der Fachausschuß faßte einen dementsprechenden Beschluß, der am 1. Dezember 1925 in Kraft trat. In diesem wie auch in anderen Fällen wurden vor Eingreifen des Fachausschusses sehr umfangreiche Erhebungen, Ermittlungen und Vorarbeiten durch diesen angestellt. Die Untersuchungen erstreckten sich auch darauf, ob in den Hausarbeitszweigen, in denen schon Tarife bestanden, zulängliche Entgelte gezahlt wurden, so insbesondere in einigen Zweigen der württembergischen **metallverarbeitenden Industrie.** Hier ergaben die Erhebungen in der Trossinger Harmonikafabrikation, der Schwenninger- und Schramberger Uhrenindustrie, der Ebinger Präzisionswagenindustrie und der Gold und Silber verarbeitenden Bijouterieindustrie in Schwäb. Gmünd und Pforzheim durchaus befriedigende

[10] Die Berechnung der Dienstprämie erfolgt nach folgendem Beispiel: Akkordbasis 37 Rpf., Akkordzuschlag 15 Prozent, zusammen 43 Rpf. Stundenverdienst. Der Jahresverdienst beträgt RM. 1032.— bei achtstündiger Arbeitszeit in 300 Arbeitstagen. Erreichte ein Heimarbeiter drei Viertel dieses Jahresverdienstes (= 774 RM.), so hatte er Anspruch auf die Dienstprämie (§ 3 des Tarifvertrages).

Ergebnisse hinsichtlich der Entlohnung der dort beschäftigten Heimarbeiter (insgesamt ca. 1600), so daß sich ein Eingreifen des Fachausschusses erübrigte.

Zu demselben Ergebnis führten die Erhebungen des Fachausschusses in der **Papier- und Kartonagenfabrikation.** Der durch eine starke Arbeitnehmerorganisation erreichte Reichstarif hielt die Löhne auch für die Heimarbeiter auf einer durchaus befriedigenden Höhe. —

Die Tätigkeit des Fachausschusses wies — im Gesamten gesehen — hinsichtlich seiner Betätigung als Tarifförderer befriedigende Ergebnisse auf. Diese Tätigkeit konnte sich aber nicht nur auf die Lohnregelung beschränken. Das H.A.G. 1923 hat den Fachausschüssen eine Anzahl anderer Aufgaben übertragen, die sicherlich nicht deshalb weniger wichtig sind, weil sie augenblicklich nicht so stark in Erscheinung treten. Man darf hier nur auf die Aufgaben der Beratung und gutachtlichen Tätigkeit bei den Staats- und Gemeindebehörden, auf die Stellungnahme zu Umfragen des Reichsarbeitsministeriums, auf die Fühlungnahme mit den Finanzämtern wegen Regelung des Abzugs der Lohnsteuer, auf die Einwirkung auf bessere Durchführung der Vorschriften des Gesetzes über den Aushang der Lohntafeln, auf Ermittlungen für die Jahresberichte der Gewerbeaufsicht u. a. m. hinweisen. Allerdings hat dieses Betätigungsfeld der Fachausschüsse eine wesentliche Zurückstellung erfahren müssen, nicht deshalb, weil etwa diese Aufgaben mit ihrer Erfüllung keine Besserung bringen könnten, sondern weil mit dem Inkrafttreten des neuen H.A.G. in Deutschland der endgültige Schritt zu einer umfassenden Lösung des Heimarbeiterproblems getan wurde, eben durch die Errichtung von Lohnämtern.

a) Die Durchführbarkeit der tariflichen Bestimmungen in der Heimarbeit und die Grenzen der Tätigkeit der Fachausschüsse.

Wir nehmen im folgenden für die Untersuchung den günstigsten Fall an, daß ein Tarifvertrag — sei es nun durch Eingreifen des Fachausschusses oder durch eigene Kraft der Organisation — zustande gekommen ist und knüpfen daran die Frage, ob die auf diese Weise festgelegten Löhne in der Heimarbeit auch tatsächlich gezahlt werden. Mit anderen Worten handelt es sich hier um die Frage, ob durch das Eindringen des Tarifvertrags die Lohnfrage, die wir ja immer als den Kernpunkt des Heimarbeitproblems bezeichneten, in einer befriedigenden Weise für die Heimarbeiter gelöst worden ist.

Die Untersuchung hatte zum Ergebnis, daß sich bei Durchführung eines Tarifvertrags zwar immer wieder Schwierigkeiten ergeben haben, die jedoch in dem Tarifvertrag selbst nicht begründet sind. Vielmehr treten sie nur da auf, wo gewisse Voraussetzungen für die Durchführung von Tarifbestimmungen überhaupt fehlen. Die größte Schwierigkeit liegt auch nach unseren Feststellungen nicht so sehr in dem Abschluß als in der Durchführung von Tarifen. „Klagen über mangelndes Einhalten der Abmachungen tönen uns überall entgegen, wo Tarife für Heimarbeiter aufgestellt wurden."[11] Fanny Imle[12] schrieb vor mehr als 20 Jahren: „Tarifstörend wirkt die Heimarbeit entschieden, sie unterwühlt nämlich durch ihre stets zum Lohndruck bereite Reservearmee die vertraglichen Errungenschaften . .

[11] Gaebel, a. a. O., Seite 91.

[12] Imle, Fanny, „Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland" 1907, Seite 48 ff.

In Anbetracht dieser ständigen Bedrohung ist es ganz erklärlich, daß die Tarife der Maßschneiderei so oft mangelhaft eingehalten werden und kein Beruf die Gewerbegerichte mit so vielen Klagen wegen Vertragsbruch bzw. Umgehung beschäftigte, wie gerade die Herrenmaßbranche". Was eine kraftvolle Organisation erreichen kann, das zeigt uns gerade dieses Beispiel, denn heute kennt die Herrenmaßschneiderei kaum mehr solche Klagen. Aber was damals der Herrenmaßschneiderei eigen war, ist heute auf viele Heimarbeitszweige übergegangen. Als ein gewisses Charakteristikum wird man einen Bericht[13] bezeichnen können, in dem es heißt: „Die Reichstarife für die Zigarrenindustrie sowie die Herren- und Damenschneiderei mit viel gelernter Männerarbeit werden eingehalten; der Reichstarif für die Arbeiterberufskleidung mit viel Frauenarbeit dagegen nicht. Bereits länger bestehende Tarife werden eher eingehalten; in solchen Fällen scheinen sich auch die Betriebsräte um die Durchführung der tariflichen Bestimmungen zu kümmern, ohne aber natürlicherweise eine einwandfreie Einhaltung der Vorschriften und Bedingungen garantieren zu können. Wenigstens liegen in dieser Hinsicht aus vielen Erfahrungen heraus Zweifel und Bedenken vor." Grundsätzlich wird also zu der Frage der Durchführung der tariflichen Bestimmungen in der Heimarbeit zu sagen sein: Einwandfrei wird sie nur da sein können, wo eine kräftige Organisation die Garantie hierfür gibt. Sichergestellt wird sie auch in all den Fällen sein, wo gelernte Arbeitskräfte beschäftigt werden, an deren Erhaltung der Unternehmer selbst ein Interesse hat. Wo aber solche Sicherungen fehlen, wo die Organisationen nicht die Macht haben, für Aufrechterhaltung der Verträge durch ihre Mitglieder zu sorgen, ist die Durchführung der tariflichen Bestimmungen gefährdet.

Wie ist nun diese Durchbrechung des Tarifvertrags in der Heimarbeit möglich? Eine Durchbrechung kann sowohl von Arbeitgeberseite wie auch von Arbeitnehmerseite aus erfolgen. Die Möglichkeit für erstere besteht besonders in den Industrien, die mit einem raschen Wechsel der Muster zu rechnen haben. An und für sich ist eine gemeinsame Festsetzung von Stücklöhnen denkbar, auch da, wo es sich um Tausende von Positionen handelt, die einem ständigen Wechsel unterworfen sind. In der Praxis gestaltet sich die Sachlage jedoch anders. Hier ist es der Unternehmer, der den Lohn für ein neues Stück festlegt. Das Eingreifen der Gegenpartei, die selbstverständlich ein gleiches Interesse hat, an der Festsetzung beteiligt zu sein, kommt oft zu spät, ja mitunter so spät, daß bis zu der gemeinsamen Beratung das Muster bereits verschwunden ist. Für diesen Fall erscheint eine Kontrolle der Organisation ziemlich wertlos. Daß eine derartige Umgehung des Tarifvertrags vorkommen kann, geht aus den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten und den Erhebungen der Gewerkschaften hervor, in denen es heißt, daß „durch Einführung von geringfügig abgeänderten Mustern" die Sätze umgangen werden, oder „die Auslegungskunst der Unternehmer ging dahin, daß die von den Heimabeiterinnen gehäkelten Stücke im Betrieb gar nicht hergestellt wurden"[14]. Die Tariftechnik kann dieser Art von Verletzungen enge Grenzen ziehen; dies setzt aber gerade in den Modeindustrien ein ständiges Arbeiten der Tarifkommissionen voraus. Als möglich erscheinen ferner die Methoden der Serienverschiebung, d. h. eine Verschiebung der Arbeit in niederere Lohnstaffeln, wie sie in der Herrenkonfektion vorkommen. Aber auch hier gilt das, was für die anderen Möglichkeiten der Umgehung der Tarifbestimmungen gesagt werden kann, nämlich daß die Aufklärungsarbeit der Organisationen die Heimarbeiter so

[13] Aus den Berichten der Deutschen Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1926.
[14] Die Heimarbeit in der Deutschen Textilindustrie, Seite 78.

schulen kann, daß der Arbeitgeber ihnen für ein Stück der besseren Klasse nicht den Tariflohn der geringeren bezahlt. (Nicht berücksichtigt ist hier die Möglichkeit der von Arbeitgeberseite aus veranlaßten Abwanderung der Heimarbeit in andere Gebiete. Diese wichtige Frage ist in einem späteren Kapitel behandelt.) Erwähnt seien noch zwei Fälle, in denen sich die Arbeitgeber einer Tarifierung entzogen. In der Ampullenindustrie geschah dies durch Auflösung des Arbeitgeberverbandes[15], während in der Sächsischen Spitzen- und Stickereiindustrie, wo die tariffähige Fabrikantenschutzgemeinschaft des Vogtlandes durch eine Satzungsänderung in einen nichttariffähigen Fachverein umgewandelt wurde[16].

Es gibt demnach manche Möglichkeit, einen Tarifvertrag in der Heimarbeit zu durchbrechen. Wo aber solchen Bestrebungen eine kräftige Organisation der Arbeitnehmer entgegensteht, wird diese Gefahr weit geringer sein und die Verstöße nur Ausnahmen darstellen.

Dagegen dürfte die Durchführung der tarifvertraglich geregelten Löhne von seiten der Heimarbeiter außerordentlich stark gefährdet werden. Wir denken dabei an die reinen Frauenberufe in der Bekleidungs- und Textilindustrie, der Spielwarenherstellung u. a. m. „Eine widerstandsunfähige, bunt zusammengewürftelte, atomisierte Arbeiterschaft, ein übermäßiges Angebot von Arbeitskräften"[17], das ist das Bezeichnende an den Verhältnissen, wie sie sich in den letzten 10 Jahren entwickelt haben, bedingt durch die Notwendigkeit des Eintritts der Frau in das Erwerbsleben.

Es ist selbstverständlich, daß angesichts einer gedrückten Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage der Lohn in vielen Hausindustrien einer Konkurrenz unterworfen wurde, die ihn drücken mußte, je stärker das Angebot arbeitswilliger Hände war. „Die wirtschaftliche Abhängigkeit der meisten Heimarbeiter ist so groß, daß sie es nicht einmal wagen, Vertretern ihrer Berufsorganisation Angaben über die Höhe des Arbeitslohnes zu machen, weil sie befürchten, beim Bekanntwerden ihrer Angaben keine Arbeit zu erhalten. Die schlechte soziale Lage zwingt das Gros der Heimarbeiter, für jeden Lohn zu arbeiten und wenn sie auch nur ein paar Mark in der Woche mit ihrer Arbeit verdienen."[18]

Die Klagen über Mangel an Tariftreue der Arbeiter verstummen selbst in alten, durchorganisierten Gewerben nicht. Um wieviel sind sie größer, selbst in den geregelten Gewerben, die aber nur von einer schwachen Organisation gestützt werden? Der Frage der Tarifuntreue ist in der Heimarbeiterliteratur der letzten Jahre erhöhte Beachtung geschenkt worden, hängt doch von ihrer Lösung für die Heimarbeiterschaft vieles, wenn nicht mitunter alles ab.

Es ist kein Wunder, wenn man immer wieder in Berichten und Untersuchungen auf die Tatsache der Lohnunterbietung stoßt. Verschärft wird die Gefahr, unter der das Lohnniveau in der Heimarbeit immer steht, durch deren starke Abhängigkeit von der allgemeinen Konjunktur. Ein guter Beschäftigungsgrad der Männer verringert die Neigung wie die Notwendigkeit der Frauen zu nebenerwerblicher Heimarbeit, bei sinkender Arbeitsgelegenheit steigt der Bedarf darnach. Die schwere allgemeine Depression, die uns in den Jahren nach der Inflation nicht erspart blieb, hat sich in einer starken Vermehrung des Arbeitsangebotes in der Heimarbeit ausgewirkt, das noch erhöht wurde durch das Herabsinken breiter Schichten des Mittelstandes. Diesem Mehrangebot stand nicht die entsprechende Arbeits-

---

[15] Siehe Ergebnisse a. a. O., Seite 80.
[16] Die Heimarbeit in der deutschen Textilindustrie, Seite 59.
[17] Gaebel, Die Heimarbeit im Kriege, Seite 176.
[18] Heimarbeit in der Textilindustrie, Seite 61.

gelegenheit gegenüber. Die neu in das Erwerbsleben eintretenden Kräfte gefährdeten aber die Beschäftigung vieler Heimarbeiter, indem sie infolge ihrer Notlage Arbeit zu jedem Preis annahmen. Es wurde insbesondere der Frage der Heimarbeit des Mittelstandes in den Jahren 1923/24 starke Beachtung geschenkt. Sicherlich wurde ihr mitunter mehr Wichtigkeit beigemessen, wie ihr als volkswirtschaftliches Problem zustand, d. h. mehr wie ihr hinsichtlich ihrer Bedeutung für die gesamte Heimarbeit zukommt. Man bedenke, daß diese neuen Heimarbeiterinnen nur in eine beschränkte Zahl von Branchen eindrangen; fast ausschließlich machen sie Handarbeiten. Aber trotz der zahlenmäßig geringen Bedeutung der Heimarbeit des Mittelstandes darf ihre Gefahr der Lohnunterbietung nicht unterschätzt werden. Es ist keine Frage, daß diese Heimarbeiterinnen fast auf allen Gebieten, wo sie in Wettbewerb treten, einen starken Lohndruck ausüben. Der Lohndruck ist in den meisten Fällen auf Unkenntnis zurückzuführen, weil den Arbeiterinnen der Maßstab für ihre Forderungen, die Orientierung an anderen Löhnen gänzlich fehlt. So werden sie, oft gegen ihren Wunsch und Willen, Lohndrückerinnen und ob es jemals gelingen wird, das Berufsbewußtsein in diesen Kreisen zu wecken, mag dahingestellt bleiben. Die ohnehin schon geringe Homogenität der Schicht der heimarbeitenden Frauen und Mädchen wird aber durch sie noch weiter herabgesetzt und macht sie damit noch unfähiger, aus eigener Kraft eine Besserung der Lage zu erringen. Daher bedeutet ihre Unerfahrenheit und der Umstand, daß sie die Heimarbeit zum großen Teil nur als Nebenerwerb betrachten, eine Verschärfung der Gefahr, welche die ungelernte Frauenarbeit überhaupt für das Lohnniveau in Fabrik- und Heimarbeit bedeutet[19].

Wie sehr die wirtschaftlichen Verhältnisse die Tariftreue untergraben können, zeigen die Beispiele aus vielen Hausindustrien. So wird von den Lüdenscheider Metallwarenherstellern berichtet, daß die Tarifsätze nicht eingehalten werden[20]; die Bestimmungen des Tarifvertrags in der Lederwarenindustrie sind „infolge des schlechten Geschäftsganges von geringer Wirksamkeit"[21]; in einem anderen Fall wurde der für die Bürstenfabrikation gültige Reichstarif „durch eine örtliche Vereinbarung der Organisationen außer Kraft gesetzt"[22], in der übrigen Bürstenindustrie ist er für die Heimarbeiter nicht wirksam geworden. Nach Angabe des Deutschen Holzarbeiterverbandes werden selbst die örtlich reduzierten Löhne im Schönheider Bezirk häufig nicht gezahlt, da die Heimarbeiterfrauen sich gegenseitig unterbieten[23]. In der Schuhindustrie werden trotz des Bestehens eines Reichstarifvertrags „die Tariflöhne nicht erreicht, was vermutlich vor allem auf eine Schwäche der gewerkschaftlichen Organisation zurückzuführen ist"[24].

Aehnlich lauten die Erfahrungen, die mit der Einbeziehung der Heimarbeiter in die Betriebsarbeitertarife gemacht wurden, jedoch mit der Einschränkung, daß eine Durchführung der tariflichen Bestimmungen so lange gesichert zu sein scheint, als die Heimarbeit mit der Fabrikarbeit konkurriert. In diesem Falle ist es das vitale Interesse des Betriebsarbeiters, daß diese Sicherheit erhöht und aus wohlverstandenem Eigeninteresse über

[19] Daher befaßte sich wie anderorts auch in Württemberg die Zentralleitung für Wohltätigkeit mit der Vermittlung von Heimarbeit an Orten, wo sich ein wirkliches Bedürfnis zeigte. Sie versuchte mit Unterstützung des Arbeitsamtes Stuttgart die Einführung geeigneter bisher nur vereinzelt vorkommender Hausarbeiten (meist Handarbeiten) in größerem Maßstabe.

[20] Die Heimarbeit in der Eisen- und Metallindusrtie, Seite 52.

[21] Ergebnisse, Seite 82.

[22] Ebenda, Seite 63.

[23] Deutsche Heimarbeit in der Holzindustrie, Seite 15.

[24] Ergebnisse, Seite 85.

das Lohnniveau der Heimarbeiter wacht, um eine lohndrückende Konkurrenz abzuwehren. — Klagen über Nichteinhaltung des Grundsatzes: die Heimarbeit darf in der Entlohnung nicht schlechter gestellt sein als die Fabrik, liegen vor allem aus den reinen Frauenberufen vor. Der deutsche Textilarbeiterverband schließt seine Untersuchung der Spitzen- und Stikkereiheimarbeit mit den Worten: „Leider steht diese Bestimmung (gemeint ist die der Gleichstellung) wie in vielen gleichgelagerten Fällen nur auf dem Papier"[25]. Und an anderer Stelle[26], „. . . fehlt doch jede Kontrolle, ob die Heimarbeiterinnen auch tatsächlich tarifmäßig entlohnt werden (Tuchheimarbeit)". In der Tabakindustrie, wo die Lohnbedingungen der Heim- und Betriebsarbeiter durch einen Reichstarif einander gleichgestellt sind, wird diese Bestimmung nicht überall eingehalten[27].

Wie sehr übrigens eine schlechte Geschäftslage die drohende Tendenz, tarifliche Abmachungen zu durchbrechen, beschleunigen kann, zeigt ein Fall aus der Pforzheimer Bijouterieindustrie. Im Jahre 1926 entstand neben der geregelten, tarifmäßig entlohnten Betriebsarbeit eine Schmutzkonkurrenz in den kleinen Dörfern des nördlichen und mittleren Schwarzwaldes, die geeignet war, nach und nach auch sonst gerechtdenkende Arbeitgeber zu einer Durchbrechung der tarifvertraglichen Abmachungen zu verleiten. Von dieser Konkurrenz wurden mitunter Gegenstände zu einem Preis angeboten, der knapp den hierfür tariflich zu zahlenden Arbeitslohn deckte, ein Preis, der eben nur denkbar war, wenn der Lohn weit unter dem zu zahlenden zurückblieb[28]. Dieses Verhalten der vielen damals Beschäftigungslosen der Schmuckwarenindustrie fand noch seine Förderung darin, daß fast alle diese ländlichen Heimarbeiter eine Landwirtschaft besaßen, neben der ihnen ein, wenn auch geringer Nebenverdienst erwünscht war. Eine ähnliche Beobachtung konnte die württemb. Gewerbeaufsicht in der Schwarzwälder Uhrenindustrie machen, wo die „Heimarbeiter, um nur Aufträge zu erlangen, sich gegenseitig in ihren Forderungen unterbieten, eine Unsitte, die nicht gerade zur Verbesserung der Lohnverhältnisse beiträgt"[29]. — Der Christliche Holzarbeiterverband berichtet von männlichen Korbwarenheimarbeitern, welche, da ihre Arbeit keine wesentlichen technischen Hilfsmittel erfordert und zur Herstellung der Massenware jedenfalls keine längere Lehrzeit benötigt wird, stark der preisdrückenden Konkurrenz von Gelegenheitsarbeitern, z. B. Bauern und Bauhandwerkern, während der Wintermonate ausgesetzt sind[30].

Solche Beispiele von Lohnunterbietungen seitens der Heimarbeiter ließen sich beliebig vermehren. Die wenigen zeigen, daß man sich angesichts der vielen Erfahrungen mit dem Tarifvertrag in der Heimarbeit eines gewissen Zweifels nicht erwehren kann, ob die Lohnsätze auch in dem günstigen Fall, daß sie tariflich festgelegt sind, auch wirklich durchgeführt werden und nicht zahllose Uebertretungen unbekannt bleiben oder geblieben sind. Man muß sich dabei natürlich vor Analogieschlüssen hüten, aber die Erfahrung und das Urteil vieler Sachverständigen lauten in dieser Hinsicht nicht gerade günstig. Zweifellos ist die Aufrechterhaltung tariflich geregelter Löhne in Zeiten von Wirtschaftskrisen ungemein gefährdet. Das ist kein Sonderschicksal der Heimarbeiter, es trifft alle Arbeitnehmer, aber gerade die Lage der Heimarbeiter wird dadurch überhaupt allgemein geschwächt. Das gilt vornehmlich für diejenigen Berufe, in denen die Orga-

[25] Heimarbeit in der deutschen Textilindustrie, Seite 59.
[26] Ebenda, Seite 111.
[27] Ergebnisse, Seite 76, 77.
[28] Siehe auch Seite 124 ff.
[29] Aus Gewerbeaufsichtsberichten.
[30] Zitiert in den „Ergebnissen", Seite 63.

nisation bis heute nichts oder wenig zu sagen gehabt hat. Auf dieser Tatsache fußen auch die vorerwähnten Beispiele. Waren es einmal reine Frauenberufe — wie die Spitzen- unnd Stickereiindustrie —, das andere Mal sinkende Gewerbe, d. h. solche, wo die weibliche Arbeitskraft immer mehr vordringt, wie in der Tabakindustrie[31], oder Industrien, in denen männliche Arbeitskräfte beschäftigt sind, die aber geringe oder keine Möglichkeit eines Berufswechsels vor sich sehen, immer zeigten diese Fälle die vielseitige Möglichkeit und Gefahr der Lohnunterbietung.

b) Die Zwischenmeisterfrage.

Von nicht unbeträchtlicher Bedeutung für die Frage der Durchführbarkeit von Tarifverträgen ist der Umstand, ob der Auftrag unmittelbar durch den Arbeitgeber oder durch den Zwischenmeister an die Heimarbeiter vergeben wird. Es kann hier nicht unsere Aufgabe sein, die Bedeutung des Zwischenmeistersystems darzustellen. Darüber ist vieles geschrieben worden. Es kann sich nur darum handeln, welche Stellung der Zwischenmeister im System des Tarifvertrages einnimmt. Dies festzustellen ist schon deshalb wichtig, weil ersterer in fast allen Branchen des Bekleidungsgewerbes, das, wie bereits erwähnt, umfangreich mit Tarifen durchsetzt ist, wie auch in vielen anderen Zweigen der Heimarbeit anzutreffen ist. Die Zwischenmeister erschweren die Einhaltung der Tarifverträge häufig nicht unbeträchtlich, da ihre Entgelte nicht geregelt sind. Ferner ist der Zwischenmeister zwar für die Einhaltung eines verbindlich erklärten Lohnes haftbar, aber sein Auftraggeber haftet nicht unmittelbar und so kann es vorkommen, daß dem Heimarbeiter der zu zahlende Lohn nicht ausbezahlt wird, weil schon der Zwischenmeister als Verbindungsperson zu wenig erhielt. Hier klafft eine Lücke in der Gesetzgebung[32], die häufig Anlaß zu Klagen über mangelnde Wirksamkeit der Tarife gab. Z. B. vereinbarten in der Sächsischen Bordierheimarbeit die Unternehmer mit den Zwischenmeistern so niedrige Preise, daß die vorschriftsmäßige Entlohnung der Heimarbeiter dadurch unmöglich wurde[33]. Die Faktoren selbst werden, da sie nicht organisiert sind, gegeneinander ausgespielt. Das Ergebnis ist ein gewaltiger Lohndruck[34]. In der Stoffhandschuhindustrie „bekämpfen sich die Faktore untereinander durch Schmutzkonkurrenz. Sehr häufig beschuldigt der eine Faktor den andern, daß er, entgegen der getroffenen Vereinbarung, die Arbeiten billiger übernehme. Diese Konkurrenz führt zu einer Umgehung der Tariflöhne und leistet immer wieder der Kinderarbeit Vorschub"[35]. An anderer Stelle heißt es: „Um die Akkordlöhne herrscht ständiger Streit. Die von der Faktorenvereinigung aufgestellten Löhne werden von der Organisation der Strickereien als zu hoch nicht anerkannt"[36].

c) Betriebsräte für Hausarbeiter.

Es bleibt dem Heimarbeiter noch eine weitere, im H.A.G. 1923 vorgesehene Selbsthilfemöglichkeit für die Sicherung seiner Tariflöhne. § 3 dieses Gesetzes schreibt vor, daß in Betrieben, die mindestens 20 Hausgewerbetreibende beschäftigen, welche in der Hauptsache für denselben

---

[31] Nähere Angaben hierüber finden sich in „Die Heimarbeit in der Deutschen Tabakindustrie", Seite 6 ff.
[32] Näheres hierüber Seite 148/149.
[33] Die Heimarbeit in der Deutschen Textilindustrie, Seite 59.
[34] Ebenda, Seite 56.
[35] Ebenda, Seite 90.
[36] Ebenda, Seite 73, 74.

Betrieb arbeiten und selbst keine Arbeitnehmer beschäftigen, ein besonderer Betriebsrat für die Hausgewerbetreibenden errichtet werden muß[37]. Die Widerstände, mit denen die Betriebsrätebewegung im allgemeinen zu kämpfen hat, treten hier in besonderem Maß zutage. Sowenig es in vielen Zweigen der Heimarbeit gelungen war, einen organisatorischen Zusammenschluß zu erreichen, um wieviel geringer waren die Aussichten für die Sonderbetriebsräte der Hausarbeiter! Traten doch zu den allgemeinen Hemmnissen, die einer Organisation der Heimarbeiter entgegenstehen, solche besonderer Art: Mangelnde Gesetzeskenntnis, Furcht vor Zeitverlust und Unbequemlichkeiten, die mit einem solchen Vertrauensamt verbunden sind, der Widerstand der Unternehmer, und schließlich die Furcht, durch Uebernahme des Betriebsratpostens auch Nachteile für die Beschäftigung, eventuell Entziehung der Arbeit erwarten zu müssen. Solche Bedenken stellen keinen Ausnahmefall dar, sie lassen sich schon aus der Psyche des Heimarbeiters heraus begreifen. Es ist daher begreiflich, daß die im Betriebsrätegesetz vorgesehenen Sonderbetriebsräte für Hausarbeiter ein Fehlschlag waren. Sie sind an dem mangelnden Interesse der Heimarbeiter und den Gegensätzen zwischen ihnen und der Fabrikbelegschaft in den meisten Fällen gescheitert und kaum ins Leben getreten. In einer Reihe von Fällen sind trotz der Bestellung des Wahlvorstandes durch den Arbeitgeber und trotz amtlicher Rücksprachen von weiblichen Gewerbeaufsichtsbeamten mit den Heimarbeitern in deren Wohnung Betriebsräte nicht gewählt worden[38]. Die Erwartungen, die an die Schaffung von solchen Sonderbetriebsräten geknüpft wurden, hatten sich also nicht erfüllt. Sie sind letzten Endes an denselben Umständen, die der Organisationsidee in der Heimarbeit und ihrer erfolgreichen Durchsetzung einen dornvollen und mühsamen Weg bereiten, gescheitert. Damit war ein weiterer Versuch der Heimarbeiterschaft, durch Selbsthilfe ihre Lage zu verbessern, mißglückt.

2. Die Lohnfestsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse

Der Unterschied zwischen Tarifvertrag und behördlichen Festsetzungsbeschlüssen über Lohnbedingungen besteht lediglich darin, daß jene auf Freiwilligkeit, diese auf Zwang beruhen. Wir haben gesehen, daß in der Praxis beide nebeneinander hergehen, sich ergänzen und teilweise überschneiden. Daraus ergeben sich enge Beziehungen zwischen den beiden Rechtsformen, freilich mit dem Unterschied, daß den freiwilligen Vereinbarungen im Gesetz wie in der Praxis jeweils der Vorrang gelassen wird. Damit wurde auch den Organisationen der Arbeitnehmerschaft ihr ureigenstes Gebiet, das der Regelung der Arbeitsbedingungen belassen und sie zur verantwortungsvollen Mitarbeit an der Durchführung des H.A.G. herangezogen. Diese mitwirkende Tätigkeit hat ihre Grenzen jedoch dort, wo starke Arbeiterorganisationen fehlen, was insbesondere auf die Heim-

[37] Die Verordnung vom 21. 4. 1920 (R.G.Bl. S. 563) hat die Gestaltung dieses Sonderbetriebsrates im einzelnen geregelt.
[38] Aus Gewerbeaufsichtsberichten.

arbeiter zutrifft. Die staatliche Lohnregelung will auf Grund dieser Verhältnisse nichts anderes erreichen, als was eben diese Organisationen auf dem Wege freier Vereinbarung geschaffen haben. Wären die Heimarbeiter straff organisiert, so hätten sie längst bessere Lohnbedingungen erzielt und das Hausgewerbe hätte sich ebenso damit abgefunden wie hundert andere Gewerbe auch. Die Aufgabe des Staates ist es lediglich, durch Fachausschüsse mit Verhandlungszwang den Unterbau für den Abschluß von Tarifverträgen zu schaffen. Wo dieser Weg durch das Fehlen der einen Vertagspartei verbaut ist, setzt subsidiär die autoritative Festsetzung von Mindestentgelten ein. Wir ziehen dabei nicht die verschiedenen Möglichkeiten einer Lohnregelung der Heimarbeit, wie sich aus § 20 Ziffer 4 H.A.G. ergeben[39], in Betracht. Und soweit es sich um die wirksame Durchführung von Mindestentgeltfestsetzungen handelt, liegen die Verhältnisse nicht anders als bei den Tarifverträgen. Die bereits aufgezeigten Möglichkeiten einer Durchbrechung der vereinbarten Bestimmungen, der Tarifuntreue beider Vertragskontrahenten, bestehen in gleichem Maße auch für die Mindestentgelte. Zweck der Rechtsverbindlichkeit der Löhne und des Rechts der Einklagung der zu wenig bezahlten Summe (§§ 36, 37 H.A.G.) ist, die Durchführung der Mindestentgelte zu sichern. Die Sicherung der Durchführung der Tarife war Aufgabe der Organisationen; hierbei spielten aber die Machtverhältnisse der Vertragsparteien, die Eigenarten der Hausindustrien und die wirtschaftlichen Verhältnisse eine mitunter so bedeutende Rolle, daß eine wirksame Durchführung zum mindesten sehr gefährdet war. Die Erfahrungen mit dem Tarifvertrag mußten also zu der Ueberzeugung drängen, daß die Organisationen ebenso wertvoll wie unentbehrlich für eine wirksame Durchführung der Tarife sind. Das H.A.G. 1923 hat diese Erfahrungen sich zu eigen gemacht und weitgehende Sicherungen für eine wirksame Durchführung der Festsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse geschaffen. Als solche Sicherheitsklauseln, mittels derer die Fachausschüsse eingreifen können, sind anzusehen:

a) den Gewerbetreibenden oder Zwischenmeister unter Androhung einer Buße aufzufordern, unverzüglich den Minderbetrag an den Hausarbeiter zu bezahlen;

b) sofern die Zahlung nicht innerhalb der Frist von zwei Wochen geleistet wird, die Buße festzusetzen;

c) die Buße festzusetzen, wenn vorsätzlich die Auszahlungen des Arbeitsverdienstes nicht rechtzeitig erfolgt (§ 37).

Diese verhältnismäßig starke, gegenüber dem 1. Entwurf aber abgeschwächte[40] Sicherung des gesetzlichen Mindestentgeltes war infolge der schwachen Stellung des Hausarbeiters gegenüber seinem Arbeitgeber erforderlich. Wohl sah schon § 36 des H.A.G. 1911 eine Sicherung vor, indem er den endgültig festgesetzten Bestimmungen über Mindestentgelte die Wirkung eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne des § 2 der Verordnung vom 23. 12. 1918 verlieh, aber die Bestimmungen des § 37 H.A.G. 1923 gehen darüber hinaus.

---

[39] Darunter fallen:
1. Die „Androhung" von Festsetzungen.
2. Die Möglichkeit, über unzulängliche Entgelte eines bestehenden Tarifvertrages hinwegzugehen.
3. Der autoritative „Druck" auf die Arbeitgeber.

[40] Der erste Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses sah sogar einen strafrechtlichen Schutz vor. Die endgültige Fassung sah jedoch davon ab und gab den Fachausschüssen die in § 37 angeführten drei Möglichkeiten zur Durchführung ihrer Festsetzungsbeschlüsse.

a) Die Durchführbarkeit der Lohnfestsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse.

Entsprechend dem Zweck der vorliegenden Arbeit wird sich unsere Untersuchung nunmehr daraufhin erstrecken müssen, ob die starke Sicherung der gesetzlichen Mindestentgelte überhaupt noch Möglichkeiten offen läßt, sie zu umgehen oder ob — anders ausgedrückt — die Bedenken, die man vielerseits, trotz der Einsicht der Notwendigkeit von Lohnämtern für die Heimarbeit, hinsichtlich ihrer Durchführbarkeit hatte, sich als richtig erwiesen.

Von ausschlaggebender Bedeutung für die Beurteilung dieser Frage überhaupt ist hier dasselbe Problem, wie es schon bei der Frage der Tarifverträge aufgetaucht ist: inwieweit die Rechtsmittel bei ungünstiger Wirtschaftslage anwendbar sind, d. h. einen wirklich wirksamen Schutz der Heimarbeit bedeuten. Man muß sich nach den gemachten Erfahrungen die Tatsache vor Augen halten, — und gerade das deutsche Beispiel der Mindestlohngesetzgebung bot dafür in den letzten Jahren hinreichend Beweise — daß das Bestehen rechtsverbindlicher Mindestlöhne die Heimarbeiter in Zeiten einer Arbeitsstagnation keineswegs davon abhalten kann, sich durch Lohnunterbietungen genau so Konkurrenz zu machen wie vor dem Bestehen einer gesetzlichen Lohnregelung. Dies gilt vor allem für die in ihrer Masse unorganisierte weibliche Heimarbeiterschaft, bei Verschärfung der krisenhaften Lage des Arbeitsmarktes auch für die organisierten männlichen Heimarbeiter. Nur ein kleiner Bruchteil versucht in solchen Zeiten, die rechtlich zu beanspruchende Entlohnung zu erhalten. Da solche Forderungen zumeist das Aufhören der weiteren Beschäftigung nach sich zu ziehen pflegen, ist die Zahl jener, die sich zu einer Klage beim Fachausschuß entschließen, verschwindend gering.

b) Selbsthilfemöglichkeiten des Heimarbeiters.

Wie sich aus dem Vorhergehenden ergibt, ist in Zeiten eines Ueberangebots an Arbeitskräften das gesetzlich gewährleistete Recht des Hausarbeiters auf Einklagung seines Tariflohnes praktisch bedeutungslos. Er wird in jedem Falle die schlecht gezahlte Arbeit dem Gespenst der Arbeitslosigkeit vorziehen und von dem ihm in die Hand gegebenen Rechtsmitteln nur dann Gebrauch machen, wenn er auf weitere Beschäftigung durch den betreffenden Arbeitgeber ohnedies keinen Wert mehr legt. Dies ist aber ein Ausnahmefall. Unter diesen Umständen kommt nur die Organisation der Heimarbeiter selbst als wesentlicher Sicherheitsfaktor für die Durchführung des Gesetzes in Betracht. Es ist keine leichte Aufgabe — das zeigt die Praxis immer wieder —, dem Heimarbeiter Rückgrat dem Unternehmer gegenüber anzuerziehen. Die vielen Klagen über den Mangel an Tariftreue der Heimarbeiter in geregelten und noch mehr in den ungeregelten Gewerben weisen eindeutig auf ein Erziehungswerk hin, zu dem die Organisation am ehesten berufen und am besten befähigt erscheint. Durch Unterstützung an Arbeiter, die bei der Verfechtung gesetzlicher Ansprüche gemaßregelt werden, tritt sie für diese ein; sie kann das so notwendige Gemeinschaftsbewußtsein, das dem Heimarbeiter jedes Arbeiten unter dem Preis als unwürdig erscheinen läßt, stärken. Die Organisation hat sich aber auch zur Vertretung in Streitfällen als das beste Organ erwiesen. Wenn die Organisation als solche die Durchführung der Klage übernimmt, fällt auf den einzelnen Arbeiter nicht so sehr das Odium, gegen seinen Arbeitgeber vorgegangen zu sein. Die Organisation klärt vor

allem den einzelnen Heimarbeiter darüber auf, was er für seine Arbeit zu fordern hat; dies ist bei der Kompliziertheit mancher Tarife oder da, wo der Unternehmer die Stücklöhne selbst festsetzt, ein sehr wichtiger Punkt.

Es sei hier nochmals bemerkt, daß in vielen Heimarbeitszweigen die Einhaltung der Tarife außerdem durch das Fehlen der Parallelität der Werkstättenarbeit erschwert wird, d. h. die Ausführung der nämlichen Arbeiten im geschlossenen Betrieb kommt bei diesen Artikeln so gut wie gar nicht in Betracht. Dadurch entfällt der Einfluß der Betriebsarbeiterschaft, die bei gleichartigen Arbeiten in wohlverstandenem Eigeninteresse über das Lohnniveau der Heimarbeiterschaft wacht, um eine lohndrückende Konkurrenz abzuwehren, ein Umstand, der zum Nachteil der in manchen Hausindustrien Beschäftigten ausschlagen kann.

c) Die Bedeutung der Organisation.

Das H.A.G. 1923 hatte vor allem diejenigen Fälle zu berücksichtigen, in denen die Organisationen dem Hausarbeiter gegenüber hinsichtlich Erziehung und Aufklärung nur geringen oder kleinen Einfluß ausübten, also solche Fälle, in denen die Kontrollmöglichkeiten zu einer wirksamen Durchführung von freiwilligen oder behördlichen Lohnfestsetzungen gänzlich fehlten. Welche Sicherungen sind nun gegen die Gefahren der Lohnunterbietung, gegen die Verletzung der Gesetzesbestimmungen für die Heimarbeit überhaupt geschaffen worden?

§ 37 lautet u. a.: „. . . so hat der Fachausschuß, sobald dies zu seiner Kenntnis kommt . . ." Für die Anzeige wegen Minderzahlung sind drei Möglichkeiten vorgesehen. Sie kann beim Fachausschuß erfolgen:

1. durch den geschädigten Heimarbeiter selbst;
2. durch eine Berufsorganisation;
3. durch einen unbeteiligten Dritten z. B. Gewerbeaufsicht.

Fall 2 ist der sicherste und erfolgreichste. Hierbei ist die Organisation als Sicherheitsfaktor gegen Minderzahlung unentbehrlich. Ihre Tätigkeit beschränkt sich aber auf die Gewerbe, in denen sie einflußreich ist. In allen andern vermag die Selbsthilfe der Heimarbeiter, vornehmlich aber die staatliche Hilfe sichern. Kommt aber z. B. einer Selbsthilfemöglichkeit des Heimarbeiters, seinem Anzeigerecht praktische Bedeutung zu? Wir haben bereits auf die vielen Schwierigkeiten hingewiesen, die einer Feststellung der tatsächlich erzielten Verdienste des Heimarbeiters hemmend entgegenstehen, selbst in organisierten Gewerben. Wer einmal Gelegenheit hat, mit Vertretern von Berufsorganisationen über diese Frage zu sprechen, muß erfahren, wie unendlich viel Mühe und Geduld erforderlich ist, Angaben über die Höhe des Arbeitslohnes zu erhalten. Und um wieviel größer werden die Schwierigkeiten in den Berufen, wo die immer drohende Gefahr des Verlustes der Arbeit hinter dem Arbeiter steht? Man kann sich nicht vorstellen, daß aus einer solchen Lage heraus jemals eine Klage des Heimarbeiters gegen seinen Arbeitgeber sich herauskristallisiert. Es ist uns kein Fall bekannt, daß von Heimarbeiterseite ohne den Umweg über die Organisationen Klagen wegen Minderzahlung angestrengt wurden. In Fällen, wo der Umweg nicht gangbar ist — eben weil die Organisation fehlt — wird man von dieser Art der Selbsthilfe des Heimarbeiters nichts erwarten dürfen. Das Anzeigerecht des Heimarbeiters ist damit praktisch bedeutungslos.

Eine Reihe recht guter Vorschriften sind im alten und neuen H.A.G. erlassen, die, wenn sie durchgeführt würden, wenigstens die schlimmsten Mißstände abstellen könnten. Aber man täusche sich nicht über die Be-

deutung der bestgemeinten Sanierungsvorschriften in der Heimarbeit. Sie bieten immer nur eine Handhabe; entscheidend für den Erfolg ist die durch eingehende Kontrolle gesicherte Durchführung. Das gilt in besonderem Maße für die wirksame Durchführung der Festsetzungs- und Genehmigungsbeschlüsse der Fachausschüsse. Letztere haben ja an sich weder eine Verpflichtung noch ein Recht, die Lohnfestsetzung von sich aus in ihrer Durchführung nachzuprüfen. Der Gewerbeaufsicht bleibt es allein vorbehalten, durch eine verständnisvoll ausgeübte Inspektion auf eine wirksame Durchführung der Beschlüsse der Fachausschüsse hinzuwirken. Bis zum Erlaß des H.A.G 1923 übten die Gewerbeaufsichtsbeamten die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften aus, die für solche Hausarbeitszweige notwendig sind, welche wegen der aus der Art der Beschäftigung sich ergebenden Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit (§ 6) eine besondere Ueberwachung erfordern, oder die eine ungerechtfertigte Zeitversäumnis bei der Empfangnahme oder Ablieferung der Arbeit vermeiden wollen. Seit Erlaß des H.A.G. 1923 ist nun insofern eine bedeutende Aenderung der Tätigkeit der Gewerbeaufsicht über die Heimarbeit eingetreten, als das Schwergewicht mehr auf die Kontrolle über die Innehaltung der wichtigsten gesetzlichen Bestimmung, der Mindestentgeltfestsetzung in der Hausarbeit verlegt worden ist. Man darf nicht verkennen, daß diese neue Tätigkeit der Gewerbeaufsicht letzten Endes eine der vornehmsten Aufgaben ist, die ihr die Gesetzgebung in stetig wachsendem Maße zugeteilt hat. Damit ist die Gewerbeaufsicht zu einem unentbehrlichen Faktor bei der Durchführung des neuen H.A.G. geworden, in ungleich bedeutenderem Maße als ihr diese Stellung im Gesetz von 1911 zukam.

d) Die Tätigkeit der Gewerbeaufsicht.

Wie segensreich für die Heimarbeiterschaft und wie zweckmäßig für die weitere Tätigkeit der Fachausschüsse eine durchgreifende Kontrolle der Gewerbeaufsicht sein kann, beweisen die bisherigen Erfolge der Württ. Gewerbeaufsicht. Es ist ihr gelungen, vielfach und erfolgreich im Verein mit dem Vorsitzenden der Fachausschüsse Mängel abzustellen, die sich bei der Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Genehmigungs- und Festsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse ergaben. „Als überaus zweckmäßig und für die Durchführung der den Fachausschüssen zustehenden Aufgaben geradezu notwendig hat sich die enge Zusammenarbeit mit dem Gewerbe- und Handelsaufsichtsamt erwiesen", lautet die Feststellung des damaligen Vorsitzenden der Fachausschüsse für Württemberg und Hohenzollern.

Kann nach den in Württemberg gemachten Erfahrungen nun allgemein gesagt werden, daß durch eine wirksame Kontrolltätigkeit der Gewerbeaufsicht die vielen Mängel, die sich hinsichtlich der Durchführung von verbindlich genehmigten Tarifverträgen und den festgesetzten Mindestentgelten ergaben, auf ein Minimum reduziert wurden, daß also die Gewerbeaufsicht allein befähigt ist, den Lohnfestsetzungen in der Heimarbeit eine wirksame Durchführung zu garantieren? Ist die deutsche Gewerbeaufsicht in ihrer derzeitigen Organisation dazu befähigt?

Die Aussichten hierfür scheinen nicht günstig. Vor allem dürfte die derzeitige Organisation der Gewerbeaufsicht zu wenig Tragfähigkeit besitzen, um die hohe Verantwortung, die auch hinsichtlich der Heimarbeit auf ihrer Tätigkeit ruht, nach jeder Richtung hin sicher aufnehmen zu können. So erweist ein Vergleich der Zahl der Heimarbeiter und der Zahl der Revisionen am besten die Unmöglichkeit einer wirklichen ausgiebigen

Aufsicht. Selbstverständlich muß dabei berücksichtigt werden, daß die Gewerbeaufsichtsbeamten neben der Kontrolle der Heimarbeit noch viel größere und umfangreichere Aufgaben zu bewältigen haben.

Württemberg hatte vorgenommen:

Jahr	Zahl der Hausarbeiter	Revisionen
1912	ca. 20 000	243
1913	— —	5511
1920	ca. 8 000[41]	68
1921		214
1926		409
1927		386
1928		—

Man sieht aus der kleinen Tabelle für Württemberg[42], daß beispielsweise der württ. Gewerbeaufsicht durch das H.A.G 1911 und in vermehrtem Umfange durch das neue Gesetz die Ueberwachung von annähernd 8000 Heimarbeitern zu ihrer sonstigen Arbeit zugefügt worden ist. Es ist erklärlich, daß die Tätigkeit der Beamten in dieser Hinsicht sich in den meisten Gewerben nur auf die Vornahme von „Stichproben" beschränken konnte. Diese Art Tätigkeit ist in den Jahresberichten[43] öfters erwähnt. Seit Erlaß des H.A.G. 1923 hat in Württemberg keine umfassende Revision in der Heimarbeit mehr stattgefunden wie z. B. im Jahre 1913, wo „durch die Erhebungen etwa ein Drittel der gesamten Hausarbeit, aber mit besonders bedeutenden Gruppen"[43] erfaßt wurde. In den Jahren 1920—1928 schwankt der prozentuale Anteil der Revisionen im Verhältnis zu der Zahl der Heimarbeiter zwischen 1 und 8%.

Die Beseitigung der bei der Durchführung der Genehmigungs- und Festsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse auftretenden Mängel muß bei der derzeitigen Organisation der Gewerbeaufsicht ein Stückwerk bleiben. Sie wird über ein stichprobeweises Hineinleuchten auch bei besserer Berücksichtigung der Heimarbeit in absehbarer Zeit nicht hinauskommen. Nimmt man dazu noch all die Umstände, die die amtliche Ueberwachung der Lohnzahlungen von seiten der Heimarbeiter gegenüber den kontrollierenden Beamten durch größte Zurückhaltung erschweren, so wird wie bisher so auch in Zukunft die deutsche Gewerbeaufsicht eine lückenlose Durchführung der ihr in dieser Richtung gestellten Aufgabe nicht garantieren können.

Unsere Untersuchung über die Durchführbarkeit der Tarifverträge und Mindestentgelte ergibt zusammengefaßt folgendes Bild:

Ausgangspunkt war der Tarifvertrag. Voraussetzung für sein Vorhandensein war eine einigermaßen kräftige Organisation auf Arbeitnehmerseite. Ausnahmefälle, wie Monopolstellung, hochstehende Technik einiger Hausgewerbe, beeinträchtigen diese Tatsache nicht. Die Durchführung der tariflichen Bestimmungen, insbesondere des vereinbarten Lohnes, schien durch den gewerkschaftlichen Zusammenschluß jeder Art gesichert und nur in Zeiten abfallender Konjunktur gefährdet. Diese Verhältnisse ändern sich schlagartig in den Hausindustrien, in denen die Organisation schwach vertreten oder überhaupt nicht eingedrungen war. Ihr Fehlen bedingte in den meisten Fällen Lohnunterbietungen und Tarifuntreue. Zeiten der Arbeitslosigkeit, technische Rückständigkeit, Sinken des Gewerbes, hervorgerufen durch die Ersetzung der Männerarbeit durch Frauenarbeit, das vielfach

[41] Nach der Berufszählung vom 16. Juni 1925 genau 7767 Heimarbeiter.

[42] Es ist hier nicht die Aufgabe, die berechtigten Zweifel über die Richtigkeit dieser Zahlen für die Hausarbeit ins Feld zu führen. Es besteht jedoch kein Zweifel darüber, daß diese Zahlen zu niedrig sind.

[43] Jahresbericht der Gewerbeaufsichtsbeamten Württembergs für das Jahr 1914.

herrschende Zwischenmeistersystem verschärfen diese Tendenz. Versuche zur Abstellung solcher Mißstände schlugen fehl, wie z. B. die Errichtung von Betriebsräten.

Die Gesetzgebung versuchte diese Lücken auszufüllen, sollte also einen Ersatz für die mangelnde Organisation der Heimarbeiterschaft darstellen. Die Sicherungen zur wirksamen und lückenlosen Durchführung, auch der Mindestentgelte, erschienen ungenügend. Die Strafen (Bußen) stellten ein zweischneidiges Schwert dar; wohl sicherten sie auf der einen Seite dem Hausarbeiter das festgesetzte Entgelt, konnten aber andererseits leicht den Verlust der Arbeitsgelegenheit nach sich ziehen. Ferner schien die Gefahr der Lohnunterbietung bestehen zu bleiben, weil die Gewerbeaufsicht eine durchgreifende und eingehende Kontrolle über die in Heimarbeit gezahlten Löhne nicht auszuüben vermag. Diese Kontrolltätigkeit wurde zudem noch erschwert, wenn — wie in vielen Fällen — keine Lohnbücher geführt, sondern nur Arbeitszettel[44] ausgestellt wurden, wodurch eine nachträgliche Prüfung der Entlohnung nicht möglich war. Ebenso wurde die Gefahr der Minderzahlung als fortbestehend anerkannt, da das Klagerecht des Heimarbeiters gegen seinen Unternehmer bei Vorenthaltung des gesetzlichen Mindestentgeltes sich praktisch als bedeutungslos erwies.

Aus diesen Tatsachen heraus muß sich die Erkenntnis bilden, daß die gewerkschaftliche Organisation der Heimarbeiter der wichtigste Schutzwall gegen die Gefahren aller Art, die dem tariflich wie behördlich festgesetzten Heimarbeiterlohn drohen, ist, und daß sie die notwendige Voraussetzung wie Ergänzung für jede Lohnfestsetzung ist. Das ist das eigentümlich anmutende Ergebnis unserer Untersuchung, daß ein Gesetz, das nach der Meinung mancher die Selbsthilfe, die eigene Initiative der Beteiligten ausschaltet, in Wahrheit diese gerade zu seiner Durchführung braucht.

III. Kapitel

Das Ergebnis

Es kann nach dem Gesagten kein Zweifel darüber bestehen, daß die großen Erwartungen, mit denen wohl mancher das neue H.A.G. begrüßt hat, auf das Maß des von ihm zu erreichenden Möglichen zurückgeschraubt werden mußten. Nichts erwies sich als trügerischer als die Erwartung, daß kraft der erweiterten Befugnisse der Fachausschüsse ein baldiges Verschwinden aller unzulänglichen Entgelte für die Heimarbeit zu erhoffen wäre. Käthe Gaebel schrieb am Anfang ihrer Betrachtungen über Lohnämter[1]: „Wir sind immer noch zu sehr geneigt, den Lohnämtern eine gewisse Ausnahmestellung im wirtschaftlichen Leben zuzuweisen, und das kann nur dazu dienen, ihr Verständnis zu erschweren. Sie sind und sollen sein ein Ersatz für die in gewissen Gewerben fehlende oder zu schwach

---

44 Siehe auch Seite 73.

1 Gaebel a. a. O., Seite 130.

entwickelte Organisation. Was gute Organisationen für ihren Bereich erlangt haben, sollen und können auch die Lohnämter erreichen — mehr ist von ihnen nicht zu erwarten. Sie können ebensowenig wie die Organisationen zwingen, daß in Zeiten wirtschaftlichen Niederganges die Arbeitslöhne auf der gleichen Höhe bleiben; sie können hier nur ebenso wie freiwillige Vereinbarungen als Fallschirm wirken, um ein zu tiefes Sinken aufzuhalten. Sie können die Löhne nicht über das Maß hinauftreiben, das sich durch die Konkurrenz der Maschine, die Weltmarktpreise, ergibt, sonst würden sie sich selbst ihr Grab graben und eines wirtschaftlichen Todes sterben." Diesem Ergebnis der Betrachtungen über die ausländischen Lohnämter haben wir heute für die deutschen Verhältnisse nichts hinzuzufügen. Das Hauptergebnis der bisher gemachten Erfahrungen in allen Ländern ist, daß die Tätigkeit des Lohnamtes in hohem Maße abhängig ist von der wirtschaftlichen Gesamtlage. Diese Tatsache zieht sich wie ein roter Faden durch die gesamte Tätigkeit der Fachausschüsse. Dabei darf nicht verhehlt werden, daß neben diesem starken Einfluß der Wirtschaftslage auf die Tätigkeit der Lohnämter auch noch andere Faktoren zu berücksichtigen sind, die hemmend auf die Durchführung der Lohnamtsaufgaben wirken können. Sie werden später Erwähnung finden.

Zunächst handelt es sich darum, festzustellen, inwieweit es gelungen ist, die Kernfrage des Heimarbeiterschutzes, die Lohnfrage, im Wege der Gesetzgebung einer Lösung zuzuführen, inwieweit das Bestreben, durch Einsetzung von Fachausschüssen mit dem Recht der Festsetzung verbindlicher Mindestentgelte dem Lohntiefstand in der Heimarbeit zu begegnen, von Erfolgen begleitet gewesen ist. Da nun bereits ein Jahrfünft seit dem Inkrafttreten des H.A.G. 1923 verflossen ist, scheint es von Wichtigkeit, sich in erster Linie über die den Sozialpolitiker betreffenden Fragen des Heimarbeitproblems Rechenschaft abzulegen:

1. Wie hat sich der deutsche Versuch autoritärer Lohnfestsetzungen in der Heimarbeit bewährt?
2. Ist es tatsächlich gelungen, durch die Ausarbeitung von Stücklohntarifen und durch die Festsetzung von Mindestlöhnen das Lohnniveau in der Heimarbeit in durchgreifender Weise zu heben oder
3. Stellen diese Lohnvorschreibungen ein mehr oder minder totes Ziffernmaterial dar, dem auch eine Kontrolle nicht zu umfassender Wirksamkeit verhelfen konnte?

Wenn wir die lohnbildenden Faktoren in der Heimarbeit untersuchen, so stellt sich heraus, daß sie durchweg nicht in einer für die Arbeiter günstigen Richtung wirksam sind. Man wird dabei an die „sachlichen Lohnmomente"[2] wie die Konkurrenz mit der Fabrik, das Zwischenmeistersystem, die Herstellung minderwertiger Stapelwaren, an die diese ungünstig wirkende Tendenz dieser Faktoren noch verstärkenden persönlichen Verhältnisse der Heimarbeiter selbst denken. Dieser ungünstigen Tendenz wieder wirken Faktoren entgegen, die ebenso bestimmend für die Lohnbildung in der Heimarbeit sind. Hier spielen vor allem der Einfluß von Tarifverträgen, die Stärke der gewerkschaftlichen Organisation, der Stand der Technik, die Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte u. a. m. eine Rolle; daneben stehen die regionalen Unterschiede, also Tatsachen, die bei einem Versuch der Reform der Lohnverhältnisse in der Heimarbeit berücksichtigt werden müssen.

Ein zweiter Punkt scheint von nicht minderer Bedeutung für ein Urteil über die deutschen Lohnämter zu sein: die Festlegung ihres praktischen Betätigungsfeldes.

[2] So benannt von Koch, a. a. O., Seite 77.

1. Die Lohnhöhe in den verschiedenen Hausindustrien.

Ein Gesamtbild der Lohnverhältnisse und eine ins einzelne gehende zahlenmäßige Schilderung der Heimarbeitslöhne kann schon deshalb nicht gegeben werden, weil eine derartige Untersuchung bei den großen Abständen der Löhne von Industrie zu Industrie und innerhalb derselben Industrie einen Raum beanspruchen würde, der weit über den Rahmen dieser Arbeit hinausginge. Es sind daher neben allgemeinen Bildern aus den bedeutendsten Heimarbeitszweigen vor allen solche Lohnangaben gewählt worden, welche die Richtung der Tätigkeit der Fachausschüsse anzeigen sollen. Wenn das Lohnbild der Heimarbeit etwas trüber geworden ist als es im Dienste strenger Objektivität gerechtfertigt erscheint, so bemerken wir von vornherein, daß es in der Heimarbeit auch auskömmliche, ja sehr gute Löhne gibt, die eben beweisen, daß auch in ihr niedrige Löhne keine absolute Notwendigkeit sind. Aber neben manchem Erfreulichen zeigen sich doch noch recht viele Schattenseiten, die aufzuzeigen unsere Aufgabe in folgendem ist.

Für vorliegende Untersuchung sind in der Hauptsache neben eigenen Beobachtungen die Ergebnisse der letzten deutschen Heimarbeitsausstellung von 1925 herangezogen worden. Wir sind uns dabei bewußt, daß diese Ergebnisse im ganzen genommen kein absolut sicheres Ergebnis vermitteln können, und daß ferner die dazu verwandte „Darstellung nicht beanspruchen kann, ein für ganz Deutschland und alle Industriezweige gültiges Bild der Heimarbeit zu vermitteln“[3]. Für unsere Zwecke kann es sich vielmehr nur darum handeln, durch Kleinmalerei eine Anzahl von Einzelzügen aufzutragen, die in ihrer Gesamtwirkung jene bekannt ungünstigen Seiten des Heimarbeitbildes zeigen sollen. Inwieweit diese für ganze Gegenden, ja für ganze Zweige der Hausindustrie oft typisch sind, zeigt die anläßlich der Heimarbeitsausstellung erschienene zahlreiche Literatur[4].

In der wichtigsten Hausindustrie, der **Konfektion**[5], sind Männerlöhne im allgemeinen befriedigend; 95 % sind höher als 35 Rpf. pro Stunde, davon 51 % über 51 Rpf., 23 % über 80 Rpf. Der Spitzenlohn beträgt 95 % plus 10 % Zuschlag in der reichstariflich geregelten Maßschneiderei. Niedriger wird die Arbeiter- und Wäsche-Konfektion entlohnt. Hier schwankt der Stundenlohn zwischen 36 und 70 Rpf. Relativ gute Löhne erreichen auch die Frauen in den Gewerben, an denen die Männerarbeit noch bedeutenden Anteil hat. So liegen noch annähernd 50 % Frauenlöhne über 36 Rpf. pro Stunde (Spitzenlohn in der Pelzverarbeitung 75 Rpf., Herrenkonfektion 56 Rpf.). Daneben stehen aber immer noch mehr als 8% (schätzungsweise mehr als 17 000) der Frauenlöhne, die unter 21 Rpf. liegen, wenn auch im allgemeinen die Löhne für die Frauen in der Konfektion verhältnismäßig günstig sind. Die Löhne, die sich in der Regel zwischen 15 und 20 Rpf. bewegten, kamen vor allem in der Wäsche-, Schürzen- und Damenmäntel-Konfektion vor. Bei näherer Untersuchung dieser Fälle ergab sich für diesen niederen Lohn keine andere Erklärung als sie der Arbeitsprozeß selbst bietet. Gewisse Typen, wie sie Wilbrandt[6] 1906 aus der Berliner Konfektion vorgeführt hat, gibt es heute noch in dieser Branche. So wurde durch das Gewerbe-Aufsichtsamt Wedding ermittelt, daß die Stundenlöhne für Stapelware in der Blusen- und Kleiderbranche zwischen 22 und 35 Rpf. liegen. Das Gewerbeaufsichtsamt Lichterfelde-West stellte

[3] Ergebnisse a. a. O., Seite 3.
[4] Siehe Literatur-Verzeichnis.
[5] Soweit im Folgenden Zahlen genannt sind, stammen sie aus der schon zitierten Schrift der Gesellschaft für Soziale Reform, Seite 44 ff.
[6] Wilbrandt, Arbeiterinnenschutz und Heimarbeit, Seite 22.

u. a. folgendes fest: Der Stundenverdienst für Kleider- und Rocknäherinnen schwankt zwischen 25 und 45 Rpf., der Stundenverdienst für Blusennäherinnen zwischen 20 und 30 Rpf. Vom Gewerbeaufsichtsamt Gesundbrunnen wurden auch Stundenverdienste von 18 bis 20 Rpf. errechnet. Allgemein wurde von den Gewerbeaufsichtsämtern Groß-Berlins im Jahre 1926 festgestellt, daß in den allermeisten Fällen eine unzulängliche Bezahlung erfolgt.

Um vieles unerfreulicher als in der Konfektion ist das Bild der Lohnverhältnisse, das in der **Textilindustrie** aufgedeckt wurde. Frauenlöhne von 11 bis 20 Rpf. pro Stunde sind keine Ausnahme, sondern vorherrschend. Für 8 % aller Textilheimarbeiterinnen errechnete sich ein Stundenlohn unter 10 Rpf. Eine Untersuchung des statistischen Materials, ob diese niederen Löhne bis zu 10 Rpf. auf eine außergewöhnlich geringe Qualifikation der Arbeiterinnen zurückzuführen sind, ergab für die Mehrzahl keine die Leistungsfähigkeit einschränkenden Angaben. Ein Vergleich der Anzahl der mit unter 20 Rpf. einschließlich und über 20 Rpf. in der Stunde entlohnten weiblichen Arbeiter ergab für die kleine Zahl der Stoffhandschuhnäherinnen (ca. 16 000 bis 18 000) das günstigste Bild; dann folgen die Näherinnen, darauf die in der Weberei Beschäftigten. In der Strickerei ist die Zahl der unter und über 20 Rpf. Entlohnten gleich groß; von da ab aber sind die Arbeiterinnen, die in der Stunde weniger als 20 Rpf. verdienen, in der absoluten Mehrheit, so bei den Stickerinnen (20 000), bei den Posamenten-Arbeiterinnen (15 000) und in der Häkelei (in Thüringen allein 7000). Die niedrigsten Löhne sind in der Posamenten-Industrie in Schlesien und Sachsen zu verzeichnen; sie betragen heute zwischen 4 und 8 Rpf. die Stunde. „4 Rpf. brachte die Herstellung einer Banddecke in Neustadt i. V., für Filet-Arbeiten finden wir in Neisse Löhne von $6^2/_5$, 8 und 10 Rpf., auch im Vogtland und Fichtelgebirge werden Filetarbeiten zu Stundenlöhnen von unter 11 Rpf. aufgeführt . . . . Sehr gering sind auch die Löhne der Häklerinnen. So erzielt eine Heimarbeiterin in Dornberg für die Anfertigung eines Tirolerkleides, das nach Angabe des Verbandes nur von Arbeiterinnen mit besonderer Qualifikation auszuführen ist, 10 Rpf. in der Stunde", heißt es in den Ergebnissen[7]. Für das Zäckeln in Sachsen und Vogtland wurde eine Verdienstspanne von 4—12 Rpf. für eine Arbeiterin durchschnittlicher Leistungsfähigkeit festgestellt. In Katscher in Oberschlesien wurden von Teppichwebern 9 und 11 Rpf. stündlich verdient. Barchentweber kamen trotz Mithilfe der Frau nicht über einen Wochenlohn von 10 bis 12 RM. hinaus; überhaupt liegen sämtliche Männerlöhne in der Weberei unter 21 Rpf. Das sprichwörtlich gewordene „Weberelend" scheint auch heute noch nicht zu bannen sein, weil der Hausweber dem Wettbewerb mit der Groß-Industrie nicht gewachsen ist[8]. In der Filet-Industrie (Herstellung von Haarnetzen, Ballnetzen usw.) ist der Verdienst äußerst gering; in Kaulsdorf bei Berlin kam eine geschickte und fleißige Arbeiterin beim filieren und stopfen der Netze immerhin auf 24 Rpf. in der Stunde. Für ganz dieselbe Arbeit wurden in Plauen i. V. 15 Rpf., in den Taunusdörfern 3 bis 19 Rpf. bezahlt, und Perltaschen-Heimarbeiterinnen in Württemberg verdienten 8 bis 20 Rpf., Handstrickerinnen durchschnittlich 17 Rpf. Ergänzend sei dem Lohnbild in der Textilindustrie hinzugefügt: eine aus den Ergebnissen der Heimarbeit-Ausstellung gewonnene Tabelle (daselbst S. 54) ergibt die instruktive Wirkung, „daß in einer größeren Anzahl von Fällen von mehreren gemeinsam arbeitenden Familienmitgliedern zusammen noch nicht einmal ein Lohn von 20 Rpf. in der Stunde erreicht wird." — In der

[7] A. a. O., Seite 55, 56.

[8] Nähere Einzelheiten finden sich in der Schrift von Dr. Hans Michel, „Die Hausindustrielle Weberei Deutschlands". Jena 1921.

Holzindustrie kann man dieselbe Beobachtung machen wie vorher in der Bekleidungsindustrie. Vornehmlich jene Arbeiten, die keine sonderliche Vorbildung erfordern und rasch erlernt werden können, sind schlecht bezahlt. Die Spitzenlöhne der Männer in der Holzindustrie liegen sämtliche über 35 Rpf. z. B. in der Elfenbeinschnitzerei, Holzschnitzerei, Peitschenflechterei und Musikinstrumentenfabrikation. Dagegen stehen wieder die Löhne ungelernter Gewerbe, hauptsächlich der Korbwarenheimarbeit, wo nahezu 50 % der Männerlöhne unter 21 Rpf. liegen. Hier finden sich auch die niedrigsten Männerlöhne: „11 Rpf. bei einem anscheinend voll leistungsfähigen Arbeiter, 13 Rpf. in der Umgebung von Koburg, Löhne von 14 Rpf. in der Schwarzwälder Bürsten-Industrie"[9]. — Daß die Verhältnisse bei den Frauen angesichts der niederen Löhne der Männer noch ungünstiger liegen, war vorauszusehen. Nach den Ergebnissen lag die Hälfte der gezahlten Löhne unter 11 Rpf.; „sie fanden sich ausschließlich bei den Korbarbeiterinnen Oberfrankens, der niedrigste Stundenlohn ist 4 Rpf.".[10]

Aehnlich unterschiedliche Verhältnisse lassen sich in der **Spielwarenindustrie**[11] beobachten. Arbeiter, die Spezialartikel fertigen, wie in der Sonneberger Papiermachébranche und Maskenindustrie, der Stofftierherstellung u. a. m., erreichen Spitzenlöhne, die um 60 Rpf. pro Stunde liegen. Neben diesen erfreulichen Ausnahmen steht das eine Drittel aller in der Spielwarenindustrie arbeitenden Männer, denen zum Teil noch Familienangehörige Hilfe leisten und die 20 Rpf. stündlich verdienen. Dabei liegen die Löhne der Arbeiter von Holzspielwaren noch tiefer: „Hier sind Löhne von 5, 6, 7, 8 und 9 Rpf. keine Seltenheit"[12]. — Bei den Frauen sind es ca. $^2/_3$, die unter 21 Rpf. pro Stunde verdienen. Zusammengefaßt ergibt sich ein Lohntiefstand, der wieder in der Holzspielzeugbranche und bei der Herstellung von Puppenkleidern mit Stundenlöhnen von 6 Rpf. seinen tiefsten Punkt erreicht.

Für die übrigen Industrien seien nur wenige Beispiele niederer Entlohnung der Heimarbeit angeführt, da letzterer in diesen Zweigen weniger Bedeutung zukommt. Immerhin mögen einige Fälle zeigen, wie tief der Lohn in den meist ungelernten Gewerben namentlich für Frauenarbeit sinken kann. In der sächsischen Kunstblumenindustrie bestritten selbst die Unternehmer eine Entlohnung von 6—8 Rpf. pro Stunde nicht[13]. Bei Kontrollen soll wiederholt festgestellt worden sein, daß die Frauen kaum 4—5 Rpf. verdienten[14]. Das ist von den ermittelten Lohnsätzen der niedrigste neben den in der Metallindustrie für das Wickeln von Draht in Brillenform gezahlten in Höhe von 3—4 Rpf. „Löhne von 6—8 Rpf. für anscheinend voll leistungsfähige Arbeiterinnen, teilweise unter Zuhilfenahme von Kinderarbeit, sind in der Nadelindustrie und Blechspielwarenindustrie nicht selten[15]". Allgemein verdienten mehr als 43% aller in der Metall-

[9] Ergebnisse, Seite 62.

[10] Ergebnisse, Seite 64.

[11] U. a. ist der Verfasser den Löhnen der Spielzeugheimarbeiter in Württemberg nachgegangen. Die Arbeit bestand im Retuschieren und Bemalen der in der Fabrik gepreßten Figuren. Für diese Arbeit ist eine längere Einlernzeit erforderlich, während der ein Stundenlohn von 7—8 Pfg. keine Seltenheit ist. Für bessere Arbeiten konnten 20—30 Pfg. stündlich erzielt werden, für leichtere ergab sich des öfteren ein Stundenverdienst von kaum 10 Pfg. Beispielsweise verdiente eine Witwe mit ihren drei minderjährigen Kindern zusammen 28 Pfg. in der Stunde. Im allgemeinen war die Entlohnung der etwa 300 Heimarbeiter der Spielzeugindustrie weder nach Grundsätzen noch nach Verträgen geregelt, so daß sich eine starke Differenzierung der Löhne ergab. — Diese Ergebnisse wurden bestätigt durch Erhebungen der Gewerbeaufsicht in dieser Industrie.

[12] Daselbst Seite 67.

[13] Daselbst Seite 70.

[14] Daselbst Seite 70.

[15] Ergebnisse, Seite 73/74.

industrie beschäftigten Frauen weniger als 21 Rpf. in der Stunde. In Stuttgart und einigen kleineren Orten Württembergs kamen Frauen, die mit dem Deckeln von Fliegenfängern beschäftigt waren, zum großen Teil nur auf 10—16 Rpf. stündlich.

Interessant ist ein Vergleich dieser Löhne wie sie in den letzten vier Jahren in der deutschen Heimarbeit gezahlt wurden, mit denen, die vor dem Kriege, vor allem durch die Heimarbeitausstellung von 1906 ermittelt wurden. Dabei fällt auf, daß diese „Elendsbilder", wie sie schon damals gezeichnet wurden, auch heute noch, von einigen wesentlichen Besserungen abgesehen, bestehen. Wir denken dabei nicht an die Handweberei mit ihren Elendslöhnen. Sie mögen darin begründet sein, daß diese Industrie infolge des maschinellen Fortschrittes rettungslos aufhört, bald langsamer, bald schneller, und daß hier die Arbeit vorwiegend schon immer von alten Arbeitern ausgeführt worden ist[16]. Koch[17] hat einige Beispiele vieler Erhebungen, so von Wilbrandt, Grandke, der Gewerkschaften u. a. m. zusammengestellt. Es ist eigentümlich, daß die Elendsbilder, die er vor den Augen des Lesers entrollt, sich anläßlich der Heimarbeitausstellung 1925 geradezu wiederholten. Und zwar in fast denselben Hausindustrien wie damals. In der Wäsche- und Damenkonfektion, insbesondere in Berlin, verdienen heute noch leistungsfähige Arbeiterinnen 15—20 Rpf. pro Stunde, 8% der Frauenlöhne liegen noch unter 21 Rpf., und in der Textilindustrie verdient derselbe Prozentsatz sogar unter 10 Rpf. stündlich. Die geringen Lohnsätze der Vorkriegszeit finden sich auch heute noch in den Taunusdörfern (für Filetarbeiten bis zu 3 Rpf.), ebenso wie die Elendsbilder aus der Spielwarenindustrie, in der 60% der Frauenlöhne und 33% der Männerlöhne unter 21 Rpf. die Stunde liegen. Wir denken auch an die tausenden, vornehmlich weiblichen Heimarbeiter der Kunstblumenindustrie, der Strickereiindustrie und der Perltaschenherstellung, an die Posamentenarbeiterinnen, die Stickerinnen des sächsischen Erzgebirges und des Vogtlandes, die Näherinnen und Häklerinnen. Heute noch bietet sich dasselbe Bild: Elendslöhne für Zehntausende von Arbeiterinnen, die von der allgemeinen Besserung der Heimarbeiterlöhne durch Tarifverträge und Mindestentgelte nichts spürten. Vergegenwärtigt man sich den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Arbeitszeit, die Wirkungen niedrigen Lohnes auf die Kinderarbeit, auf die gesamte gesundheitliche Lage der Heimarbeiter[18], so geht aus dem Gesagten hervor, daß den Fachausschüssen noch sehr, sehr viel zu tun übrig blieb und bleibt.

Nach den Ergebnissen der deutschen Heimarbeitausstellung von 1925 konnte es kaum mehr fraglich erscheinen, in welcher Richtung die Fachausschüsse ihre Tätigkeit aufzunehmen hatten. Es wurde oft darauf hingewiesen, daß man zu der Zeit, da das Heimarbeiterlohngesetz da war, sich vielfach einer Hoffnungsfreudigkeit hingegeben hat, deren Berechtigung man von vorneherein in Zweifel ziehen mußte. Die ausführenden Organe haben nichts unversucht gelassen, um vor allem die Vorbedingungen für eine wirksame Bekämpfung des Heimarbeitelends zu schaffen. Auf Grund

---

[16] Auch von Michel a. a. O. hervorgehoben.

[17] Koch, a. a. O., Seite 81 ff.

[18] Inwiefern ein niederer Lohn auf die Arbeitszeit wirkt, zeigt recht anschaulich eine Tabelle der Ergebnisse (daselbst Seite 94). Es wäre an sich überaus reizvoll, die Arbeitszeit des Heimarbeiters als Funktion seines Lohnes aufzuzeigen, würde aber indes einen großen Raum beanspruchen, der die vorliegende Arbeit nicht unerheblich umfangreicher machen würde. Aus diesem Grunde ist von dieser besonderen Darstellung wie auch von einem Vergleich der Heimarbeiterlöhne vor und nach dem Kriege abgesehen worden. Für erstere sei nochmals auf die Ergebnisse insbesondere Seite 92 ff. hingewiesen. Für den Vergleich der Löhne mag die Schrift, „Heimarbeit und Hausindustrie in Deutschland, ihre Lohn- und Arbeitsverhältnisse", bearbeitet von Dr. Cl. Heiß und Dr. A. Koppel Aufschluß geben.

des H.A.G. 1923 wurden 36 bereits bestehende Fachausschüsse reorganisiert, einzelne neu errichtet, so daß im Jahre 1925 bereits 40 Fachausschüsse in Deutschland bestanden. Haben nun diese Fachausschüsse die Hoffnungen der Heimarbeiter erfüllt, ist es ihnen gelungen, das Lohnniveau in der Heimarbeit in durchgreifender Weise zu heben?

2. Die Grenzen des Lohnamtes: seine Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Gesamtlage.

Wenn im Nachstehenden versucht werden soll, auf Grund wirtschaftlicher Erkenntnis, Beobachtungen und Erfahrungen zu der Lösung der für uns wichtigsten Frage im Rahmen des gesamten Heimarbeitproblems, nämlich wie der Versuch autoritärer Lohnfestsetzung sich in Deutschland bewährt hat, zu kommen, so muß von vornherein darauf hingewiesen werden, daß die Fachausschüsse bei Durchführung des Gesetzes auf gewisse Hemmnisse und Grenzen, die ihrer Tätigkeit innerhalb des ihnen anvertrauten Gebietes gesteckt sind, stoßen. Wenn vorher die hemmenden Schwierigkeiten aufgezeigt wurden, so handelt es sich jetzt darum, festzustellen, ob die staatliche Lohnfestsetzung jenes Mittel darstellt, das auch die wirtschaftlichen Tatsachen meistert oder ob ihrer Wirksamkeit auch jene Grenzen gezogen sind, auf die besonders Käthe Gaebel und viele andere hingewiesen haben und die letzten Endes allein ausschlaggebend für eine Beurteilung der deutschen Lohnämter sein können. Darüber muß man sich klar sein, daß ein Urteil nur mit äußerster Vorsicht gefällt werden darf, könnte man doch zu leicht in den Fehler verfallen, über ein Gesetz den Stab zu brechen, das einen vollen Beweis seiner Bewährtheit noch nicht hat erbringen können.

Es liegt gewissermaßen eine Tragik im Schicksal der deutschen Heimarbeitgesetzgebung. Ein Vierteljahrhundert blieb sie, gemessen an der ausländischen Gesetzgebung, ein Stückwerk. Als das Ziel aller Wünsche, das Lohnamt im Jahre 1923 erreicht war, fiel sogleich ein Schatten darauf. War der damalige Zeitunkt — 1923/24 — geeignet, um ein Gesetz wie dieses reibungslos und wirksam durchzuführen? „Eine totkranke Wirtschaft, . . . das deutsche Volk verarmt, verelendet, das war die unsichere und ungesunde Grundlage, auf der das neue Gesetz wenigstens für absehbare Zeit wirken mußte. Wenn an einer Stelle sozialpolitischen Tuns das Wechselspiel der Wirtschaftskräfte sich geltend machte, so hier. Es ist undenkbar, daß eine Maßnahme, die in normalen Zeiten, bei normaler Wirtschaftslage eine segensreiche Wirksamkeit entfalten kann, in dieser Entfaltung durch das Uebermaß widriger Kräfte, lang anhaltender Depression, verzweifelten Ringens um Auslandsabsatz gehemmt wird“[19]. Angesichts der um die Wende des Jahres 1923/24 herrschenden Wirtschaftslage mußte man sich auf gewisse Enttäuschungen, die das neue Gesetz bereiten würde, gefaßt machen. So ungünstig war aber nur das erste Halbjahr seines Bestandes, das gekennzeichnet ist durch beispiellose Preis- und Lohnschwankungen. Dieser Zeit folgte eine allmählich einsetzende Währungsstabilität, die aber gleichzeitig eine stetig anwachsende Einengung unserer Exportmöglichkeiten mit sich brachte.

Bei der Beurteilung der Lage der deutschen Wirtschaft in den letzten Jahren kann man nicht umhin, festzustellen, daß sie in ihren kritischen Zeiten, die sich periodisch wiederholten und in den Monaten vom Herbst bis zum Frühjahr jeweils ihren Höhepunkt erreichten, einen geradezu unheil-

[19] Soziale Praxis 1923, Nr. 47.

vollen Einfluß auf die Heimarbeit ausgeübt hat. Die massenhafte Arbeitslosigkeit, die jede solche kritische Periode mit sich brachte, vermehrte das Heer der arbeitswilligen Hände um Hunderttausende. Mag es auch nur ein kleiner Prozentsatz sein, der zur Heimarbeit drängte, immer bedrohte er deren Arbeitsgelegenheit, drückte den Lohn und bildete eine Gefahr, eine wirtschaftliche Tatsache, die stark genug war, um zur Vorsicht und Beachtung zu zwingen. Also gerade die Wirtschaftslage stellt einen wesentlichen Faktor in der Beurteilung der Tätigkeit der Fachausschüsse wie für deren Wirksamkeit selbst dar.

Welche besonderen Gründe sind für die hemmende Wirkung der Wirtschaftslage maßgebend oder warum hatte die Tätigkeit der Fachausschüsse auf dem Gebiete der Gestaltung besserer Arbeitsbedingungen für die Heimarbeiterschaft innerhalb ihres Wirkungskreises keine durchgreifenden Erfolge zu verzeichnen? Welche wirtschaftlichen Tatsachen müssen beim Vorgehen der Fachausschüsse in dieser Richtung beachtet werden? Was für Folgen hätte eine Nichtbeachtung? Und wie ist — unter Berücksichtigung dieser Umstände — der Versuch der autoritären Lohnfestsetzung in Deutschland zu beurteilen? Bestehen die Urteile über die Fachausschüsse, die besagen, daß letztere nur wenig geleistet hätten, zu Recht, oder aber hat der deutsche Versuch trotz allem wirklichen Wert bewiesen?

Es soll versucht werden, diesen Fragen im folgenden gerecht zu werden.

Wer die Verhältnisse in der Praxis beobachtet, dem wird zunächst auffallen, wie vorsichtig die Fachausschüsse vorgehen und vorgegangen sind; ja so vorsichtig, daß mitunter bezweifelt worden ist, ob überhaupt etwas für die Heimarbeiterschaft herausgesprungen ist. Denn Stundenlöhne von 15, 20 bis 30 Rpf. für Männer und Frauen, die die Technik beherrschen, für ungelernte Arbeiter noch wesentlich niedriger, wird man nicht gerade als üppig ansehen können, wenn man sie mit anderen deutschen Löhnen vergleicht. Jedenfalls, wenn die Lohnfestsetzungen der Fachausschüsse Kritik erweckten, so nicht deshalb, weil sie zu hohe, sondern weil sie zu niedrige Löhne festsetzten. Daß die Grenzen dessen, was das Gewerbe noch tragen kann, durch die Festsetzungsbeschlüsse eher zu eng als zu weit gezogen wurden, zeigt die Tatsache, daß nur in einem Fall[20] eine Herabsetzung sich als notwendig erwies. So bescheiden uns zwar oft die festgesetzten Entgelte anmuten, so sind sie doch von vielen Heimarbeitern als eine Wohltat empfunden worden, weil sie in jedem Falle eine wesentliche Aufbesserung ihrer Löhne bedeuteten. Beispielsweise brachte ein festgesetzter Stundenverdienst von nur 20 Rpf. den Heimarbeiterinnen in der sächsischen Posamentenindustrie eine Lohnerhöhung von 100%. Nirgends aber hören wir, daß die Lohnfestsetzungen eine starke Erschütterung des betreffenden Gewerbes verursacht hatten. Gerade das vorsichtige Vorgehen der Fachausschüsse hat solche ungünstige Wirkungen der Festsetzungsbeschlüsse verhütet; das schien um so mehr geboten, als für die Fälle, in denen ein Eingreifen der Fachausschüsse unerläßlich erschien, folgende Gesichtspunkte berücksichtigt werden mußten:

1. die Wirtschaftslage, insbesondere im Interesse der Heimarbeiter;
2. die Art der Arbeit, weil es sich vielfach um Gewerbe handelt mit gänzlich ungelernter Arbeit, wo also immer ein großes Arbeitsangebot

[20] Die Arbeitgeber der Woll- und Fantasiewarenindustrie der Provinz Schlesien sperrten 2000 Heimarbeiter aus und verlangten Unterzeichnung eines Reverses, wodurch die Arbeiter sich verpflichten sollten, unter den Mindestlohnfestsetzungen des Fachausschusses Liegnitz (15—29 Pfg.) zu arbeiten. Da die Gefahr bestand, daß die Heimarbeiter aus ihrer Not heraus unterzeichnen würden, setzte der Fachausschuß seine Beschlüsse auf 12 bzw. 16 Pfg. herunter. Vor dem Eingreifen des Fachausschusses hatten die Heimarbeiter um 7 und 8 Pfg. die Stunde gearbeitet.

vorlag, das jede Durchführung von festgesetzten Löhnen von jeher äußerst gefährdete;

3. die Frage der Arbeitsgelegenheit, weil ihre Minderung — welche Gefahr bei jeder Lohnerhöhung in der ungelernten Heimarbeit besteht — eine große Härte für die Betroffenen bedeutet.

Was nun die Berücksichtigung der Wirtschaftslage durch die Fachausschüsse anbelangt, so darf kein Zweifel darüber bestehen, daß die Lohnnormierungen ebenso wie die freie tarifvertragliche Vereinbarung von ihr abhängig sind. Es kann nur im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Bedingungen gearbeitet werden, der Fachausschuss kann also schützen und stützen, ohne aber die wirtschaftlichen Vorbedingungen ignorieren zu dürfen. Wenn beispielsweise die wirtschaftlich schwächste Kategorie von Arbeitern, die Heimarbeiter, von einer Depression und allgemein scharfem Lohndruck bekanntlich am schwersten betroffen wird, so kann es sich für den Fachausschuß nur daraum handeln, einer ungehemmten Auswirkung von Angebot und Nachfrage entgegenzuwirken, nicht aber deren Einfluß auf die Lohnhöhe zu beseitigen. So hat es sich in einer Reihe von Branchen als zunächst unerreichbar erwiesen, bei ersten Lohnfestsetzungen den Lohn auf eine „zulängliche" Höhe zu bringen[21]. Löhne, die in Schlesien, im Erzgebirge, auf dem Taunus und in anderen Gebieten und Orten auf 6—10 Rpf. und noch tiefer standen, mit einem Schlage auf eine zulängliche Höhe zu bringen, war bei dem teilweise riesengroßen Arbeitsangebot in den in Frage kommenden Handarbeitszweigen (Strick-, Häkel- und Filetarbeiten) nicht möglich.

Im Zusammenhang damit kann die Frage aufgeworfen werden, ob der Fachausschuß besser auf Lohnfestsetzungen verzichtet, als daß er zunächst Löhne festsetzt, die nicht für zureichend gelten können. Wir halten eine Antwort auf diese Frage insofern für wichtig, als gerade den Fachausschüssen häufig der Vorwurf nicht erspart blieb, sie hätten bisher lediglich durch formales Bestehen geglänzt, oder sie hätten bis heute noch nichts geleistet[22]. Wenn auch damit ein viel zu allgemeines Urteil über die Fachausschüsse gefällt wird, so darf doch gleichzeitig nicht außer acht gelassen werden, daß viele Fachausschüsse eben dadurch, daß sie notwendige Entgeltregelungen nicht in Angriff nahmen, dieses Odium der Untätigkeit auf sich geladen haben. Wir neigen zu der Ansicht, daß in manchem Fall — so gerechtfertigt auch mitunter die Passivität eines Fachausschusses hinsichtlich von Entgeltfestsetzungen sein mag — dieses Zögern zum mindesten unzweckmäßig erscheint. Denn es handelt sich in diesen Fällen ja nicht darum, mit „einem Schlag" zu bessern, als vielmehr darum, durch eine Lohnregelung nicht nur eine für die Existenz der Heimarbeiter meist große Erleichterung zu schaffen, sondern auch erst eine Grundlage zu bereiten, von der aus geordnete Verhältnisse und ein auskömmlicher Lohn allmählich erzielt werden können. Daher erscheint es u. E. zweckmäßig, auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten eine Lohnregelung in Angriff zu nehmen, um in wirtschaftlich gesünderen Zeiten auf der geschaffe-

[21] Die Entgelte gelten als unzulänglich, wenn die vollwertige, eingearbeitete Kraft (§ 20 H.A.G.) in Heimarbeit weniger verdient als der Werkstattarbeiter der gleichen Branche oder als die Heimarbeiter in verwandten Gewerben. „Die Angemessenheit der Löhne wird also in erster Linie unter Berücksichtigung von § 20, Absatz 2, zu begutachten sein; daneben werden aber wirtschaftliche Gesichtspunkte, namentlich das Verhältnis der Löhne zu Inland- und Auslandpreisen, der Stand der Technik, ferner das Verhältnis der Hausarbeiterlöhne zu den Zwischenmeisterverdiensten in Betracht zu ziehen sein." (Gaebel, Kommentar Seite 19.) In den Branchen, in denen der Zustrom von neuen Arbeitern durch die Natur der Arbeit begrenzt ist, so in der Damen- und Wäschekonfektion, kann dagegen bei einer ersten Lohnfestsetzung der Stundenlohn, der für Werkstattarbeit bezahlt wird, den Leistungslöhnen für die Heimarbeiter zugrunde gelegt werden.

[22] „Die Arbeit", 1928 und in der Sozialen Praxis.

nen Grundlage weiter bauen zu können. Nicht nur würde durch ein solches zeitiges Vorgehen der Fachausschüsse den vielen Bedenken allmählich der Boden entzogen werden, die sich immer wieder gegen jede Lohnerhöhung wie Lohnfestsetzung erheben; zugleich würden damit die Gefahren gemildert, die eine einmalige, zu hohe Lohnfestsetzung zur Folge haben kann.

Es gibt Hausindustrien, die technisch so rückständig sind, daß sie bei jeder, selbst bescheidenen Lohnerhöhung vom Erdboden verschwinden würden. Sicherlich liegen hier noch gewisse Möglichkeiten vor, die Heimarbeit technisch vorwärts zu bringen; sie dürfen aber nicht überschätzt werden. Die eine Tatsache läßt sich nicht bestreiten, daß der technische Fortschritt fast überall in die Fabrik führt. Diese Erscheinung ist zwar nicht immer augenfällig, besonders nicht in der wichtigsten deutschen Hausindustrie, der Konfektion, wo starke Momente, besonders der Saisoncharakter für Beibehaltung der Heimarbeit sprechen. Es kann sogar bei einem allgemeinen Sinken des Niveaus einer Volkswirtschaft vorübergehend zu einer relativen Vermehrung der geringes Anlagekapital erfordernden Heimarbeit kommen. „Aber im großen ganzen wird die große Linie der wirtschaftlichen Entwicklung zum geschlossenen Betrieb führen[23]."

Diese Frage wurde deshalb berührt, um zu zeigen, daß der bestgeleitete Fachausschuß auf Grund seines Lohnfestsetzungsrechts keine gründliche Abhilfe der durch die technische Rückständigkeit geschaffenen wirtschaftlichen Notstände herbeiführen kann. Wenn es sich nicht um eine Hausindustrie mit Monopolstellung handelt, wird in solchen Fällen die Einrichtung von Fachausschüssen zur Festsetzung von Mindestentgelten ohne eine gleichzeitige Erhöhung der Produktivität zwecklos sein. Soll durch eine Lohnfestsetzung die Konkurrenzfähigkeit einer solchen Hausindustrie derart leiden, daß sie vom Markte verdrängt wird, oder soll der Heimarbeiter gezwungen werden, durch erhöhte Heranziehung billiger Arbeitskräfte — also seiner Familienangehörigen, vor allem seiner Kinder — die Produktionskosten herabzudrücken? Keine der beiden Wirkungen ist vom wirtschaftlichen wie sozialen Standpunkt aus erwünscht.

Wir sind damit auf eine Frage gestoßen, die seit Erlaß des H.A.G. 1923 immer wieder auftauchte und die für die Tätigkeit der Fachausschüsse von einschneidender Bedeutung gewesen ist. Wir wissen, daß viele Fachausschüsse es nicht gewagt haben, Elendslöhnen zu Leibe zu rücken. Es wäre ja auch ein zweifelhafter Beweis von Mut und Tatkraft für sie gewesen, wenn willkürlich solchen Löhnen durch Machtspruch ein Ende zu bereiten versucht worden wäre. Hier stand für den Fachausschuß viel mehr auf dem Spiel. Denn er kann den Uebergang zur Fabrikarbeit nicht verhindern, wenn beispielsweise die Erfindung neuer Maschinen die Herstellung im zwanzigsten Teil der Zeit ermöglicht. Bei Gelegenheit der Heimarbeitausstellung 1925 brachte der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen in seinem Bericht ein Beispiel[24] betr. den Uebergang von Filethandarbeit zu Fabrikarbeit. (Hier sei auch auf das Beispiel des Ueberganges der Handweberei zur Fabrikarbeit hingewiesen.) In solchen Fällen muß die Heimarbeit in der betreffenden Branche mit der Zeit aufhören.

Soll und darf nun der Fachausschuß diese in manchen Hausindustrien bestehende Tendenz durch Lohnfestsetzungen noch verschärfen und beschleunigen? Und ähnlich liegen die Verhältnisse bei den „leichten" Heimarbeiten (Ueberwiegen der Handarbeit!). Diese Zweige besitzen die Fähigkeit, als Minderberuf zu dienen, sind geeignet, „halben Kräften" Verdienst zu gewähren. Erschwerend kommt hinzu, daß diese Industrien sich meist

[23] Gaebel a. a. O., Seite 213.
[24] Heimarbeit und Heimarbeitreform, Seite 17.

an gewissen Orten und Gebieten konzentrieren, so daß es große Gebiete gibt, wo diese Arten der Hausindustrie fast ganz fehlen. Nun wäre es denkbar, daß diese Industrien durch Lohnfestsetzungen der Fachausschüsse geregelt und die Löhne auf ein menschenwürdiges Niveau gehoben werden könnten. Aber gerade in diesen rein mechanischen, leichten Verrichtungen liegt die Gefahr, die Heimarbeit durch die Maschine zu ersetzen, sehr nahe. „Gewisse Industrien erhalten sich in ihrem Betrieb nur durch ihre tiefen Löhne; schon eine verhältnismäßig geringe Lohnerhöhung kann die Anwendung von Maschinen rentabler machen und der Heimarbeit den Todesstoß versetzen[25]." Daß man mit diesem Radikalmittel vorsichtig umgehen muß, ist eine selbstverständliche Forderung angesichts der Tatsache, daß weite Kreise auf Heimarbeit angewiesen sind, ganz besonders in einer kranken Volkswirtschaft. „Es ist richtiger, ein altes Mütterlein verdient sich in einer unhygienischen Heimwerkstatt ein Sümmchen, das den Kessel kochen macht, als daß ihr die Arbeit und damit der Inhalt ihres Lebens genommen und sie auf die Hungerration der Armenpflege gesetzt wird, und doch ihr Leben weiter im gleichen Raum unter denselben unhygienischen Bedingungen fortführt[26]." Oder „ein Vergleich der hygienischen und sozialen Verhältnisse in einzelnen, wenn auch schlecht bezahlten ländlichen Heimarbeitergegenden mit denen in armen ländlichen Gebieten ohne eine solche Erwerbsmöglichkeit zeigt, mit welcher Vorsicht an diese Frage herangetreten werden muß. Selbst schlechte Heimarbeiterlöhne ermöglichen oft noch bessere Lebenshaltung als die rein landwirtschaftliche Betätigung in wenig ergiebigen Gegenden."

Man könnte den Heimarbeitern, wenn ihre Löhne stellenweise oder zeitweise oder in einem bestimmten Erwerbszweig besonders niedrig sind, eine Umschulung auf andere Berufe empfehlen, wenn in diesen die Lage für längere Zeit eine günstigere ist. Wilbrandt[27] hat darauf hingewiesen, wie diese Möglichkeit immer begrenzt ist durch die Aussichten in einem anderen Erwerbszweig. „Dies zeigt sich deutlich in der Heimarbeit; beispielsweise könnte man die Konfektionsarbeiterinnen, um ihre niedrigen Löhne aufzubessern, etwa veranlassen, Spitzenklöpplerinnen zu werden; die Zigarrenarbeiter könnten in die Spielwarenindustrie überführt werden. Meine Beispiele zeigen aber, daß der Heimarbeiter bei solchem Wechsel nur aus dem Regen in die Traufe käme. In der Heimarbeit finden sich bekanntlich überhaupt abnorm niedrige Löhne. Ein Hin- und Herschieben der Arbeitskraft aus einem Heimarbeitszweig in den anderen nützt daher nichts. Nur wo, wie z. B. bei der absterbenden Handweberei ein besonderer technischer Grund oder Modewechsel oder ungünstige Konjunktur, kurz ein Umstand vorliegt, der zur Abwanderung in andere Berufe zwingt, liegt die Sache anders. — Im Allgemeinen handelt es sich eben hier um nur soziologisch d. h. aus der besonderen Struktur dieses Arbeitsverhältnisses erklärbare Mißstände[28]."

Es ist eine Erfahrungstatsache, die sich aus den Verhandlungen vor dem Fachausschuß immer wieder ergibt, daß die Heimarbeiter selbst den allergrößten Wert auf jeden Auftrag legen, der ihnen fortlaufend für längere Zeit Beschäftigung sichert. Man kann wirklich sachlich auf dieser Feststellung fußen und es soll in keiner Weise verkannt werden, daß die Frage der Ablehnung eines Auftrags, weil er die als unerläßlich anerkannte Lohnhöhe nicht ermöglicht, in Zeiten geringen Arbeitsangebotes schwerwiegend ist, zumal die Heimarbeiter sich nach solchen Aufträgen drängen, in dem ehrenhaften Bestreben, lieber mit Hilfe von Arbeitslohn als allein

---

[25] Gaebel a. a. O., Seite 49.
[26] Soziale Praxis 1924.
[27] und [28] Wilbrandt, in der Sozialen Praxis, 35. Jahrgang, 1926, Nr. 50, Seite 1268/69.

von Unterstützung kümmerlich zu leben. Die Folgen eines die Wirtschaftslage unberücksichtigt lassenden, schematischen Vorgehens der Fachausschüsse wie z. B. Festsetzung von zu hohen Mindestentgelten, weitgehende Sanktionen gegen die Arbeitgeber wegen Gesetzesverletzung, würde von den Heimarbeitern nicht als Schutz, sondern als eine ihnen die letzte, wenn auch noch so kärgliche Existenzmöglichkeit raubende Härte gewertet werden, weil es eine einschneidende Minderung der Arbeitsgelegenheit mit sich bringen würde; denn die Unternehmer würden sich beispielsweise im Falle sie wiederholt treffender Bußen auf die Ausgabe jener Arbeitsaufträge beschränken, welche die Einhaltung der Mindestlöhne noch zulassen.

Soll nun in all den Fällen, in denen ein Vorgehen der Fachausschüsse schwerwiegende Nachteile für die Heimarbeiterschaft der betreffenden Industrie zur Folge hat, wo infolge der technischen Rückständigkeit jede geringe Lohnerhöhung die Heimarbeit aufhören läßt, wo eine Umschulungsmöglichkeit für die Arbeiter nicht besteht, wo zuletzt eine straffe Durchführung der an die Mindestentgeltfestsetzungen geknüpften gesetzlichen Bestimmungen eine Härte für die Heimarbeiter darstellen, die Fachausschüsse in ihrer Untätigkeit verharren? Oder, anders ausgedrückt, soll Heimarbeit dort abgebaut werden, wo sie dem Heimarbeiter nicht wenigstens ein bescheidenes Existenzminimum sichert oder ist ein Lohn — auch vom Standpunkt des einzelnen Arbeitnehmers — begrüßenswert, solange er die Arbeitslosenunterstützung um ein gewisses übersteigt[29]?

Man kann einen Stundenlohn von 5 Pfennigen unter Umständen für den einzelnen Arbeiter noch für bedeutend halten. Diese Ueberlegung mag auch in zahlreichen Fällen die Fachausschüsse von einem Eingreifen abgehalten haben; sie erscheint uns aber gefährlich. Denn sie übersieht einmal den Zweck der deutschen Lohngesetzgebung, die will und dazu verhelfen soll, daß der Heimarbeiter nicht um jeden Lohn arbeitet; zum anderen birgt eine derartige Behandlungsweise die Gefahr in sich, die damit der Gesamtheit droht, wenn man die wirtschaftlichen Zusammenhänge übersieht. Ein Arbeitsangebot von 5 oder 10 Pfennig für die Stunde bringt einen Druck auf die Heimarbeiterlöhne mit sich. „Es ist unmöglich, daß unsere deutsche Industrie auf Kosten der Heimarbeiterinnen mit China konkurriert, und auch die deutschen Heimarbeiter werden sich nicht auf das Lebensniveau der Chinesen herabdrücken lassen. Es ist sicherlich kein Schaden für uns, wenn Aufträge, die nur unter Bedingungen solcher Art zu erlangen sind, in China bleiben[30]." Gerade dieses Beispiel beweist, daß dem Sinken der Löhne ein Riegel vorgeschoben werden muß, und daß die Entlohnung in der Heimarbeit nicht absolut, sondern nur im Vergleich mit den in der Fabrik gezahlten Löhnen betrachtet werden kann. Durch eine isolierte Betrachtung kann man zu der Auffassung gelangen, daß jede Arbeit — und wenn sie noch so unproduktiv wäre — die geringe Produktivität ist auch eine Folge der niedrigen Löhne — wünschenswert im volkswirtschaftlichen Interesse sei. Aber man vergißt dabei zu leicht, daß solch niedere Löhne, wie sie in den Elendsgebieten[31] vorkommen, eine Senkung der Fabrikarbeiterlöhne oder aber eine Verstärkung der Heimarbeit auf Kosten der Fabrikarbeit nach sich ziehen können. Diese billige Fabrikationsmöglichkeit in einzelnen Gebieten, wo die Masse der Arbeitsbereiten sehr groß ist, und wo die

[29] Die Reformvorschläge der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände zur Arbeitslosenversicherung sieht den völligen Ausschluß der Heimarbeiter von der Arbeitslosenversicherung vor, nur weil die Heimarbeit bei Kontrolle und Arbeitsvermittlung manche Schwierigkeiten bietet. — „So kann man natürlich keine Sozialpolitik treiben", bemerkt hierzu der „Deutsche Volkswirt" 3. Jahrgang, Nr. 32, Seite 1056.

[30] Aus der Sozialen Praxis.

[31] So von Arndt benannt. „Heimarbeiterelend in Deutschland", Seite 21 ff.

Löhne durch Konkurrenz sehr leicht gesenkt werden können — zumal da andere Arbeitsgelegenheit in der Regel fehlt —, ist dazu geeignet, das Lohnniveau in anderen Gebieten herunterzudrücken oder zum mindesten eine Lohnerhöhung in letzteren unmöglich zu machen. „Man kommt nun einmal in der Wirtschafts- und Sozialpolitik um gewisse Härten nicht herum, und ebenso wie es verkehrt ist, Teile einer Exportindustrie wie der Spielwarenindustrie, durch sehr niedrige Löhne künstlich aufrecht zu erhalten, ist es falsch, in solchen Elendsgebieten die Bevölkerung durch Gewährung eines geringen Zusatzverdienstes an die Scholle zu heften. Diese Gebiete wird man, sofern man nicht zur Verlegung von Fabriken dorthin schreitet oder wenigstens die hier in der Heimarbeit meist rückständige Arbeitsform ändert, auf die Dauer nicht vor Abwanderung schützen können[33]."

Es kann demnach keinem Zweifel unterliegen, in welcher Richtung und mit welchen Einschränkungen die deutschen Fachausschüsse ihre Tätigkeit aufzunehmen hatten. Dabei soll die Tatsache an den Anfang der folgenden zusammenfassenden Betrachtung gestellt sein, daß die Tätigkeit der Fachausschüsse in höchstem Maß von den wirtschaftlichen Vorgängen und Verhältnissen abhängig ist. Von diesem Gesichtspunkt aus betrachtet muß es sich erweisen, ob die Lohnämter für die kritischen Perioden wirklichen Wert besitzen, ob es ihnen gelingt, ein zu tiefes Fallen der Löhne aufzuhalten, also gleichsam als Fallschirm zu wirken oder schlechteste Löhne zu beseitigen.

Wir haben festgestellt, daß die autoritäre, auch durch Sanktionen gestützte Lohnregelung in Zeiten der Arbeitslosigkeit und wirtschaftlichen Depression keinen ausreichenden Schutz für die Heimarbeiterschaft zu bieten vermag, weil die zwangsweise erzielte Hebung des Lohnniveaus zur weiteren Senkung der Arbeitsgelegenheit führen kann. Es zeigt sich, daß ein mehr oder minder starres System der Lohnregelung auf den lebendigen Wirtschaftsorganismus mit seinen sehr verschlungenen und komplizierten Problemen nur sehr schwer und zumindest nur auf eine gesunde Volkswirtschaft anwendbar ist. Und vollends wird die Durchführung der Lohnfestsetzungen jeweils durch die Ungunst der Verhältnisse stark beeinträchtigt. Es würde heißen, sich einer offen daliegenden Tatsache verschließen, wollte man dies in Abrede stellen. Kann es überhaupt anders sein, als daß der Lohn unterboten wird, wenn Not und Arbeitslosigkeit auf der Bevölkerung lasten? Und glaubt man, die Einhaltung von Lohnfestsetzungen für Heimarbeiter durchweg erzwingen zu können in einer Zeit, in der vielfach Arbeiter und Angestellte um einen untertariflichen Lohn arbeiten? Würde jemand auf den Gedanken kommen, die Tariflöhne deshalb als wertlos zu bezeichnen? — Es wäre ebenso verfehlt, auf Grund der bisherigen Erfahrungen den deutschen Versuch einer gesetzlichen Lohnregelung als gescheitert anzusehen, wenn auch natürlich nicht verhehlt werden kann, daß man allgemein mehr von den Fachausschüssen erwartet hatte.

Die deutschen Fachausschüsse haben noch große Aufgaben zu erfüllen. Sie können wesentlich zur Gesundung der wirtschaftlichen Verhältnisse in der Heimarbeit beitragen, wenn sie die zwei großen Gelegenheiten, die die deutsche Lohnamtsgesetzgebung ihnen bietet, auszunützen verstehen: einerseits die Möglichkeit, auch bei Mangel an Arbeitsgelegenheit und bei großem Arbeiterangebot wenigstens den allerschlimmsten Auswüchsen des Lohndruckes zu steuern. Andererseits wird man auch in Zeiten guter Konjunktur rechtsverbindliche Mindestlöhne in der Heimarbeit nicht entbehren können, da sich bei der Unübersichtlichkeit der dezentralisierten Heimarbeit immer wieder Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden werden, einen starken Lohndruck zu üben oder Arbeit zu jedem Preis anzunehmen, so daß nur auf

[33] Ergebnisse, Seite 91.

Grund rechtsverbindlicher Mindestentgelte auch bei günstiger Lage des Arbeitsmarktes durchgreifend ein günstiges Lohnniveau für die Heimarbeiterschaft zu erzielen sein wird.

Zu einem völlig abschließenden Urteil über das H.A.G. 1923 kann man heute — nach fünfjähriger Dauer seiner Wirkungen — nicht gelangen. Die besonderen ungünstigen wirtschaftlichen Verhältnisse während dieser Zeit hemmten die Fachausschüsse an der Entfaltung einer tatkräftigen Wirksamkeit und legten ihnen ein überaus vorsichtiges Vorgehen nahe, das angesichts der großen Gefahr einer Schädigung der Heimarbeiter, insbesondere durch den Verlust der Arbeit, in hohem Maße gerechtfertigt erscheint.

Letzten Endes zeigt das deutsche Beispiel der rechtsverbindlichen Mindestlöhne im Hinblick auf den allgemeinen wirtschaftlichen Rückgang der letzten Jahre, daß die Löhne in den geregelten und ungeregelten Hausindustrien verschiedene Tendenzen entwickeln. Mit Ausnahmen und verschiedener Kraft haben sich die Löhne der ersteren in diesen kritischen Zeiten weit widerstandsfähiger erwiesen als die in den ungeregelten Hausindustrien, die dem Anprall eines wirtschaftlichen Niederganges nicht standhielten. Das deutet wiederum darauf hin, wie notwendig die Einbeziehung gerade der ungeregelten Heimarbeitszweige in den Aufgabenkreis der Fachausschüsse ist.

3. Die Notwendigkeit der Errichtung von Gesamtfachausschüssen.

Im Anschluß an die Ausführungen über die Wirksamkeit der Fachausschüsse und die Beurteilung der Lage der deutschen Heimarbeit drängt sich dem objektiven Betrachter die Tatsache auf, daß der Heimarbeitgesetzgebung des Jahres 1923 die gewünschte und gewollte Wirkung auf die soziale Lage der Heimarbeiter versagt blieb. Es hat sich dabei gezeigt, daß die wirtschaftlichen Verhältnisse so stark sind, daß sie ein Lohnamt weder negieren darf noch meistern kann. Das Ausland gab hierfür schon genug Beispiele, so daß die Erfahrungen, die die deutschen Fachausschüsse in dieser Hinsicht machten, lediglich eine Art Bestätigung desen darstellten, was der Theoretiker voraussah und die Praxis bewies. Hierin mag ein außerordentlich wichtiger Grund für die häufig schwache Wirksamkeit der Fachausschüsse gelegen haben und heute noch liegen.

Ueber allem wird man aber nicht vergessen dürfen, daß nicht allein die äußeren Umstände hemmend für die Durchführung eines Gesetzes sind. Es zeigt sich immer, daß das Gesetz selbst oftmals verbesserungsbedürftig ist und daß mit Beseitigung der Mängel gesetzes- oder verwaltungstechnischer Natur eine bessere Wirksamkeit der Fachausschüsse zu erhoffen ist. Schon die Heimarbeitausstellung 1925 veranlaßte eine Reihe von Veröffentlichungen hierüber. Damals lag ein schmales Beobachtungsfeld vor und es konnte sich nur um erste Erfahrungen mit dem neuen H.A.G. handeln. Seit dieser Zeit sind Jahre vergangen, das Tätigkeitsfeld der Fachausschüsse wurde erweitert, Erfahrungen in den verschiedensten Richtungen liegen vor.

Wenn heute nach vierjähriger Dauer des H.A.G. 23 immer wieder eine geringe Wirksamkeit der Fachausschüsse im allgemeinen festgestellt wird[33], dann taucht die Frage auf, ob denn die neuen Fachausschüsse nach ihrer Zusammensetzung und mit den ihnen gesetzlich verliehenen Befugnissen überhaupt geeignet sind, den ihnen gestellten Aufgaben gerecht zu werden. Diese Frage hat im Vorhergehenden ihre teilweise Beantwortung erfahren,

[33] Dies tat zuletzt der Reichstag, der am 17. Februar 1928 einstimmig beschloß, den Reichsarbeitsminister zu ersuchen, baldigst den Entwurf für ein neues H.A.G. vorzulegen, der die Erfahrungen „über die Unzulänglichkeit des jetzt geltenden Gesetzes zur Beseitigung der Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft in der Heimarbeit berücksichtigt".

die, soweit sie geeignet erschienen, zu Forderungen an Gesetzgebung und Ausführungsorgan erhoben wurden. Auch im folgenden sollen jene Mängel Erwähnung und Beurteilung finden. Dabei handelt es sich vornehmlich um verwaltungstechnische Mängel, zu deren Einschränkung oder Beseitigung bisher verschiedene Wege vorgeschlagen wurden. Mit der Feststellung und Beurteilung der Mißstände sollen zugleich die Abänderungsvorschläge einer kurzen kritischen Untersuchung dahingehend unterzogen werden, ob sie geeignet erscheinen, Abhilfe zu schaffen.

Bis zum Abschluß unserer Untersuchung hat sich eine Tatsache noch nicht zu einem Abänderungsvorschlag zum H.A.G. 1923 verdichtet. Es handelt sich um die Frage der Errichtung von Gesamtfachausschüssen. Betrachten wir zunächst die gesetzlichen Möglichkeiten hierfür. Die Festsetzung von Mindestentgelten erfolgt im allgemeinen durch den einzelnen Fachausschuß. Wo aber ein Verfahren auf gemeinsame Festsetzung von Mindestentgelten für mehrere Hausarbeitsbezirke oder Fachausschußbezirke nach den Umständen erforderlich erscheint, um eine Abwanderung aus einzelnen Gebieten zu vermeiden, kann auch ein Gesamtfachausschuß errichtet werden (§ 27 H.A.G. 23). Das H.A.G. 1911 hingegen sah keine solche Zusammenfassung der Fachausschüsse des gleichen Gewerbezweiges vor. Bei der leichten Verschiebbarkeit der Heimarbeit aus einem Bezirk in den andern erschien es notwendig, wenigstens die Möglichkeit einer Zusammenfassung mehrere Fachausschußbezirke zu einheitlicher oder doch aufeinander abgestimmter Lohnführung zu geben. Die Erfahrungen mit den Tarifverträgen drängten in gleicher Richtung. Der Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses legte sogar das Schwergewicht der Regelung in den Gesamtfachausschuß, und die Begründung zur Novelle vom 27. Juni 1923 führt dazu vollkommen zutreffend aus, daß sich häufig die Notwendigkeit ergeben werde, eine Lohnfestsetzung gemeinsam zu treffen. Gerade weil der Lohn für Wettbewerbsfähigkeit und Bestand der Hausindustrien eine besonders wichtige Rolle spiele, sei er auch für den Wettbewerb verschiedener Hausindustriebezirke untereinander von erheblicher Bedeutung, und eine für einen Bezirk ganz ohne Berücksichtigung des bisherigen Lohnunterschiedes gegenüber einem Wettbewerbsbezirk erfolgende Lohnfestsetzung könnte zu einer Verschiebung des Schwergewichts einer Hausindustrie von einem Bezirk zum andern führen. Es müßte daher die Möglichkeit gegeben werden, für mehrere Bezirke gemeinsam die Löhne festzusetzen, ja, es müßten auch solche Gebiete in die Regelung einbezogen werden, für die ein Fachausschuß bisher nicht errichtet sei. Wäre es doch möglich, daß gerade die Heimarbeit nach solchen Gebieten abwandere.

Wie sehr übrigens die Löhne in den verschiedenen Gebieten sich unterscheiden, zeigen zwei willkürlich herausgegriffene Beispiele. Das erste betrifft das Filieren und Stopfen von Netzen (Filetarbeit); für ganz dieselbe Ausführung wurden pro Stunde bezahlt: in Plauen i. V. 15 Pfennige, bei Hof i. B. 14—18 Pfg., in Neustadt (Schles.) 7 Pfg., im Taunusgebiet 3—19 Pfg.

Im zweiten Fall handelt es sich um die Papiertüten- und Beutelindustrie, in der die Hand- und Heimarbeit noch in größerem Umfange besteht. Vergleichsweise wurden in drei Ländern für dieselbe Art der Arbeit folgende Stücklöhne bezahlt:

Warengattung für	in Bayern und Württemberg	in Sachsen je Ortsklasse I	in Baden
Zigarrenbeutel	1.30	0.65	—
Flachbeutel gefüttert	2.40	2.07	1.60
Bodenbeutel	4.—	2.95	3.15

für letztere Art in Braunschweig nur RM. 2.20.

Trotz der gesetzlichen Möglichkeit haben weder die Landesverwaltungsbehörden noch das Reichsarbeitsministerium von dem § 27 H.A.G. 23 zur Einsetzung von Gesamtfachausschüssen einen nennenswerten Gebrauch gemacht[34]. Ist der Grund hierfür darin zu suchen, daß die Befürchtungen, wie sie in der Begründung niedergelegt wurden, sich in der Praxis als nicht richtig erwiesen? Die Antwort hierauf kann wieder nur die praktische Betätigung der Fachausschüsse geben und zwar der einzelnen Fachausschüsse, in die bisher das Schwergewicht der Lohnregelung gelegt worden ist.

Es ist auffallend, daß die Fachausschuß-Vorsitzenden im großen und ganzen den Umstand immer wieder hervorhoben, daß bei der Mehrzahl der Festsetzungs- und Genehmigungsbeschlüsse die in der obigen Begründung angenommenen Schwierigkeiten immer wieder auftraten. Vor allem führten die Arbeitgeber im Fachausschuß aus, daß sie sich so lange gegen jede Mindestlohnfestsetzung — was ja praktisch einer Lohnerhöhung gleichkam — wehren würden, als in anderen Konkurrenzgebieten eine gleiche Regelung noch nicht stattgehabt hätte. Die dort gezahlten Löhne seien wesentlich niedriger als die von ihnen gezahlten; bestehe also schon vor einer Regelung eine scharfe Konkurrenz, so erfahre diese nun durch jede, auch noch so kleine Lohnerhöhung eine Verschärfung, die weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer gewünscht sei und der Abwanderung Vorschubdienste leiste. Wir wissen, daß aus diesen und ähnlichen Gründen mancher Fachausschuß von einem Eingreifen vorläufig Abstand nahm[35]. Hierzu zu rechnen sind auch die sehr häufigen Fälle, in denen noch keine Festsetzungen getroffen wurden.

Aber auch dort, wo Festsetzungen von verschiedenen Fachausschüssen in der gleichen Industrie erfolgt sind, gehen sie oftmals sehr auseinander. Das mag teilweise — tiefer liegende Gründe sollen weiter unten herausgestellt werden — auch daran liegen, daß die Festsetzungsbeschlüsse der Fachausschüsse in der Regel bisher in einer Landeszeitung bekannt gemacht wurden und so den übrigen Fachausschüssen unbekannt blieben. Wo eine Veröffentlichung im R.A.Bl. erfolgte, kam sie meist zu spät. Um hier Abhilfe zu schaffen, könnte man sich denken, daß der Vorsitzende jeweils vor Einleitung eines Verfahrens bei den betr. anderen Vorsitzenden der Fachausschüsse der gleichen Branche um Angabe der bereits festgesetzten Entgelte bittet[36]. So könnte wenigstens eine allzuscharfe Differenzierung der Lohnhöhe vermieden werden. Aber die Gefahr auseinandergehender Beschlüsse ist dadurch nicht beseitigt, höchstens gemildert, und die Gefahr der Abwanderung in die nicht geregelten oder niederer entlohnten Gebiete bleibt bestehen. Denn die Erfahrung hat gezeigt, daß, wie bei allen Lohnverhandlungen, so auch bei den Festsetzungen durch die Fachausschüsse, sehr oft taktische Momente eine Rolle spielen. Gerade die Idee einer vertraglichen Einigung der beiden Vertragsparteien über Arbeitsbedingungen vor dem Fachausschuß verkörpert das H.A.G. Das findet seinen Ausdruck auch darin, daß der Vorsitzende des Fachausschusses unbedingt eine Mehrheit erzielen muß, um einen Festsetzungsbeschluß zustande zu bringen. Hier hat er nicht die gleichen Befugnisse wie ehedem der Vorsitzende eines Schlichtungsausschusses, der unter bestimmten Voraussetzungen einen Schiedsspruch allein fällen konnte[37].

---

[34] Ein Gesamt-Fachausschuß bestand in der Karneval- und Festartikel-Industrie, errichtet am 3. November 1928 (R.G.Bl. 1928, Nr. 32 I, Seite 266).

[35] Siehe Seite 52 ff.

[36] Eine vom württembergischen Fachausschuß-Vorsitzenden angewandte Methode. Natürlich ist dieser Weg dann ohne Erfolg, wenn der betr. Fachausschuß überhaupt keine Regelung getroffen hat.

[37] Erst durch eine Entscheidung des Reichsarbeits-Gerichts vom Januar 1929 mußte diese in dem Schlichtungsverfahren übliche und oft angewandte Auffassung revidiert werden.

Man wird nicht annehmen dürfen, daß die Taktik der Parteien, die doch in jedem einzelnen Fall ganz verschieden sein kann, jeweils die Festsetzungsbeschlüsse einander angleicht, ja, es wird meistens in das Gegenteil umschlagen, sodaß beim Bestehen mehrerer Fachausschüsse für die gleiche Branche die Gefahren der Abwanderung der Heimarbeit sich kaum umgehen lassen.

Diese Erscheinung soll durch zwei Beispiele aus der württembergischen Heimarbeit veranschaulicht werden; sie sollen zugleich die Schwierigkeiten aufzeigen, auf die die Fachausschüsse bei ihrer Tätigkeit immer wieder stoßen. Anlaß zu eingehenden Erhebungen in der Heimarbeit der Papiertüten- und Beutelindustrie gab ein Antrag der Tütenfabrikanten in Sachsen, Thüringen und Anhalt beim Reichsarbeitsministerium, für diese Industrie einen Gesamtfachausschuß einzusetzen „zwecks Herbeiführung einer einheitlichen Regelung der einschlägigen Heimarbeiterlöhne für das Reich". Das Ergebnis dieser Erhebungen war, daß die württembergisch-bayerischen Löhne im Vergleich zu denen in Sachsen und Baden gezahlten teilweise zwischen 33 und 100% schwankten. Der Arbeitgeberverband der papierverarbeitenden Industriellen, Fachgruppe „Tüten und Beutel", Bezirk Bayern und Württemberg, erklärte sich zu diesem Antrag dahingehend, er habe „das allergrößte Interesse daran, daß ein Gesamtfachausschuß zustande kommt . . ., insbesondere deswegen, weil . . . wir wesentlich höhere Löhne zahlen als namentlich Baden und Sachsen". Er erklärt wörtlich: „Die Unterschiede sind manchmal so unglaublich groß, daß es unserer sächsischen und badischen Konkurrenz möglich ist, große Aufträge ohne weiteres wegzunehmen." . . . „Diese große Klage der wesentlich billigeren Löhne der auswärtigen sächsischen und badischen Konkurrenz ist bei uns seit Jahr und Tag Hauptthema bei allen Lohnverhandlungen. Es ist uns aber bis jetzt noch nicht gelungen, uns derselben wirksam zu erwehren." Auch die Gewerkschaft, der Deutsche Buchbinderverband, unterstützte diese Forderung, „daß die auswärtigen Heimarbeiterlöhne einigermaßen unseren Sätzen angeglichen werden". Außerdem wurde von den Firmen über die Konkurrenz der Zuchthäuser geklagt[88]. Interessant ist übrigens, daß diese differenzierte Lohnhöhe vor allem ihren Grund darin hat, daß in manchen Bezirken, so in Schlesien, Baden und Sachsen, die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wesentlich geringere Löhne in Tarifverträgen vereinbarten wie beispielsweise in Württemberg. Da gemeinsame Verhandlungen zwecks tariflicher Erfassung aller Gebiete fehlschlugen, wurde der Unterschied zwischen den Stücklöhnen der einzelnen Gebiete außerordentlich groß. Unter solchen Verhältnissen war es nicht zu vermeiden, daß Aufträge größeren Umfanges, die nachweisbar seit Jahren die württembergischen und bayerischen Firmen beschäftigten, nach Sachsen und Baden gingen. Es handelt sich hierbei um keine Einzelerscheinung, sondern sämtliche in Betracht kommenden Firmen berichten hierüber in gleicher Weise. „Sollte es nicht gelingen, die Löhne anzugleichen, dann ist mit Sicherheit zu erwarten, daß die namhaften Aufträge abwandern, wie sie bereits jetzt schon in größerem Umfange abgewandert sind", heißt es am Schluß des erwähnten Arbeitgeberberichts. Trotzdem kam das Reichsarbeitsministerium nach den Ergebnissen der Umfrage zu dem Schluß, daß die Bedingungen für die Errichtung eines Gesamtfachausschusses für die Hausarbeit in der Papiertüten- und Beutelindustrie nicht gegeben seien, da die meisten Landesregierungen auf die Errichtung keinen Wert legen.

---

[88] Für die Gefangenenarbeit in den Zuchthäusern gilt das auf Seite 57 allgemein Gesagte über die isolierte Betrachtungsweise von Heimarbeiterlöhnen, jedoch sind dem Arbeitsangebot der Zuchthäuser gewisse enge Grenzen gezogen.

Auch in der Posamentenindustrie tritt das Fehlen eines Gesamtfachausschusses deutlich in Erscheinung. In dieser Industrie spielt die Heimarbeit noch eine erhebliche Rolle (Erzgebirge), zu einem geringen Teil ist sie im württembergischen Oberland zu finden[39]. Versuche, die Lohnverhältnisse durch Tarifvertrag zu regeln, mißlangen. Einer Erhöhung der bestehenden Lohnsätze durch den Fachausschuß Stuttgart standen die weit niedereren Löhne in der erzgebirgischen Heimarbeit im Wege[40]. Waren die württembergischen Akkordsätze für handgearbeitete Posamentenwaren schon jetzt höher als die sächsischen, so mußte im Falle der Erhöhung der ersteren und ohne gleichzeitige entsprechende Lohnregelung im sächsischen Erzgebirge die Hausarbeit nach dorthin abgegeben werden[41]. Angesichts dieser prekären Lage verzichtete denn auch der Fachausschuß Stuttgart, die Entgeltregelung weiter zu verfolgen, bevor die nicht an Umfang viel bedeutendere erzgebirgische Heimarbeit in der Posamentenindustrie eine Lohnregelung erfahren hat.

Die beiden Beispiele sind deshalb gewählt worden, um zu zeigen, worauf es ankommt: nämlich, daß die einzelnen Heimarbeitsbezirke in ihrer Lohngestaltung sehr von einander abhängig sind, so daß der Einwand und der Hinweis der Unternehmer auf die Konkurrenzgebiete von Fall zu Fall zu prüfen ist[42]. Das weist wiederum darauf hin, daß schon die Errichtung der einzelnen Fachausschüsse systematisch in Angriff genommen werden muß. Es kommt nicht so sehr darauf an, möglichst viele Fachausschüsse zu errichten als vielmehr darauf, einzelne besonders wichtige oder lebensfähige Hausindustrien möglichst in allen Zentren zu erfassen. Das H.A.G. 1923 hat im § 27 diese Fälle berücksichtigt, indem es die Möglichkeit gibt, Gesamtfachausschüsse zu bilden, um so und nur so eine allgemeine Hebung der Lohnsätze zu erzielen.

Die Notwendigkeit eines einheitlichen und gemeinsamen Vorgehens erweist sich noch in einem anderen Fall, in dem die Gefahr der Abwanderung noch stärker ist, wenn nur ein Fachausschuß für einen bestimmten Bezirk besteht. Hier gilt auch das oben Gesagte mit der Einschränkung, daß die Abwanderung viel leichter möglich ist als bei der Fabrikarbeit. Bei letzterer spielt die Lage des Unternehmens eine wesentliche Rolle, sei es, daß besonders günstige Transportmöglichkeiten bestehen, sei es, daß ein Stamm alter Facharbeiter am Produktionsort ansässig ist u. a. m.; dadurch läßt sich auch eine Differenzierung der Löhne in der Fabrikarbeit bis zu einem gewissen Grade ertragen. Ganz anders jedoch liegen die Verhältnisse in der Heimarbeit. Sie stellt in der Hauptsache weniger wertvolle Stapelwaren her, die meist nach einer gewissen Anlernzeit auch von fremden Arbeitern ausgeführt werden können, ein Umstand, der die Abwanderung naturgemäß erleichtert[43].

Die Fachausschüsse können, falls sie nur in einem Bezirk für die Branche bestehen, sich nur unter erschwerten Umständen gegen diese Abwanderung der Heimarbeit wehren. Da ihre Zuständigkeit auf ein bestimmtes Gebiet beschränkt ist, desen Grenzen meist mit den Landes- oder Provinzialgrenzen zusammenfallen, so bedarf es eines Umweges über einen zu errichtenden Gesamtfachausschuß, um eine Abwanderung in ein benachbartes Gebiet zu verhindern. Hier zeigt sich offenbar ein Fehler, der mit-

---

[39] 1928 waren dort zirka 250 Heimarbeiterinnen beschäftigt.

[40] Näheres in „Die Heimarbeit in der deutschen Textil-Industrie", Seite 118 ff.

[41] Eine Firma in Württemberg, die neben der Fabrikation auch Großhandel betreibt, bezieht nach ihrer Angabe neuerdings vom Erzgebirge handgearbeitete Waren, die sie selbst hier nicht so billig wie dort herstellen lassen kann.

[42] Aehnliche Klagen sind bekannt geworden von Arbeitgebern der württembergischen Schürzen- und Wäschefabrikation und der Korsettindustrie.

[43] Siehe auch Seite 36 ff.

unter bei der Errichtung der Fachausschüsse gemacht wurde. Man unterließ die Schaffung eines Fachausschusses für den ganzen Gewerbezweig, beschränkte seine Tätigkeit vielmehr auf einen bestimmten Bezirk. Damit war der Abwanderung der Heimarbeit in benachbarte Gebiete, für die entweder kein Fachausschuß bestand, oder eine Regelung für den betreffenden Gewerbezweig nicht getroffen war, Tür und Tor geöffnet. Es bedurfte erheblicher Anstrengungen der Fachausschüsse, diese offenen Mißstände abzustellen. — Zwei Beispiele mögen dies erläutern. Das erste betrifft die Fliegenfängerindustrie, die hauptsächlich in den württembergischen Oberämtern Waiblingen und Hall ihren Sitz hatte. Nach Angabe des württembergischen Handels- und Gewerbeaufsichtsamtes beschäftigte sie 1928 rund 600 Heimarbeiter[44]. Der württembergische Fachausschuß 3 für die Papierwaren- und Kartonnagenindustrie, Abteilung B für Fliegenfänger, strebte im April 1926 die Schaffung eines Tarifvertrages an. Anlaß hierzu gab die Tatsache, daß die Arbeitslöhne in dieser Industrie dringend einer Aufbesserung bedürftig waren. „Wenn überhaupt ein Einkommen durch diese Art der Hausarbeit erzielt werden soll, so sind die Frauen auf tätige Mitarbeit von Kindern angewiesen. . . . Dabei wurden im Durchschnitt etwa 10 Pfennig in der Stunde verdient", heißt es im Bericht über die angestellten Untersuchungen. Der vor dem Fachausschuß zustandegekommene Tarifvertrag, bei dem der Gauverband Württemberg des Gewerkvereins der Heimarbeiterinnen Arbeitnehmerpartei war, wurde hinsichtlich der Entgeltregelung als für die Heimarbeiter in der Fliegenfängerindustrie Württembergs allgemeinverbindlich genehmigt[45]. In der Folgezeit stellte es sich nun heraus, daß durch die Genehmigung der Allgemeinverbindlichkeit die Arbeit von den Arbeitgebern nach Würzburg verlegt wurde, daß dort von der weitaus bedeutendsten Fliegenfängerfabrik Württembergs eine Filiale gegründet wurde, die bald gegen 200 Heimarbeiterinnen beschäftigte. Von der Stammfirma in Württemberg wurde also die Heimarbeit an ihre Niederlassung in Würzburg übergeben, da für diesen Ort weder ein Tarifvertrag für die Betriebsarbeiter bestand, noch ein Fachausschuß für die Entgeltregelung der Heimarbeit zuständig war. Nach Ermittlung der dort bezahlten Löhne mußte man eine bedeutend höhere Entlohnung in Württemberg anerkennen.

Um die Abwanderung der Heimarbeit nach Unterfranken zu verhindern, mußte die örtliche Zuständigkeit des Fachausschusses für die Fliegenfängerherstellung auch auf diesen Bezirk ausgedehnt werden. Ueber den beim württembergischen Wirtschaftsministerium gestellten entsprechenden Antrag hatte der Reichsrat zu bestimmen, da der Fachausschuß ursprünglich durch die mit Zustimmung des Reichsrats ergangene Verordnung des Reichsarbeitsministeriums vom 28. März 1925 (RGBl. I S. 33) errichtet worden ist. Nach § 19 Abs. I H.A.G. 1923 sind die wirtschaftlichen Vereinigungen und amtlichen Berufsvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer — auf der einen Seite die Industrie- und Handelskammer Würzburg, auf der anderen der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen — gehört worden. Beide haben zugestimmt. Durch Verordnung des Reichsarbeitsministeriums vom 28. November 1928[46] wurde dem Antrag stattgegeben und damit war mit einer einzigen Ausnahme eine Regelung der Löhne in der Heimarbeit für alle in Betracht kommenden größeren Firmen der Fliegenfängerherstellung in Deutschland getroffen. —

Das zweite Beispiel soll zeigen, wie der Gefahr einer Ab-

---

[44] In Heimarbeit ausgegeben wurde nur eine Arbeit und zwar das Anbringen von Bastbändchen mit Reißnägeln.

[45] Siehe Staatsanzeiger für Württemberg vom 31. Mai 1926.

[46] RGBl. Teil I Nr. 40 vom 23. 11. 28, Seite 398.

wanderung rechtzeitig gesteuert werden kann. Es wurde schon bei den Betrachtungen über den Einfluß der Wirtschaftlage auf die Lohnhöhe darauf hingewiesen, daß in der Pforzheimer Bijouterieindustrie im Jahre 1926 eine Schmutzkonkurrenz auftrat und zwar in den kleinen Dörfern des nördlichen und mittleren Schwarzwaldes. Es konnte in Erfahrung gebracht werden, daß die Heimarbeit dieser Industrie sich bis in die württembergischen Oberämter Rottweil und Oberndorf hinein ausdehnte und in Orten ausgeübt wurde, die teilweise 100 und mehr Kilometer von Pforzheim entfernt lagen. Dieser zweifellos ungesunden Konkurrenz, die damit einem Teil der Pforzheimer Industrie und ihren Hausarbeitern der näheren Umgebung erwuchs, trat der Fachausschuß Karlsruhe erfolgreich entgegen. Da er vorher nur für das badische Gebiet in der Umgebung von Pforzheim zuständig war, für dieses aber immer die Gefahr einer Abwanderung in die bis dahin noch ungeregelten württembergischen Bezirke bestand, wurde folgende Regelung zwischen den beteiligten Ländern bzw. deren Arbeitsministerien getroffen: Für die Herstellung von Schmuckwaren jeder Art aus Edel- oder Unedelmetall oder sonstigen Stoffen wird ein Fachausschuß mit dem Sitz in Karlsruhe errichtet, der am 2. Januar 1928 in Tätigkeit tritt. Dieser Fachausschuß umfaßt den badischen Amtsbezirk Pforzheim und die württembergischen Oberamtsbezirke, in denen der Pforzheimer Schmuckwarenindustrie zugehörige Betriebe oder Hausarbeiter ansässig sind[47], für letztere Bezirke jedoch unter Beschränkung auf diese Betriebe oder Hausarbeiter[48]. Für Württemberg selbst wurde durch Verordnung vom 22. Juni 1928 ein Fachausschuß für die Edelmetall- und Schmuckwaren-Industrie errichtet, der das Land Württemberg „mit Ausnahme der in obiger Verordnung genannten Betriebe oder Hausarbeiter"[48] umfaßt.

Das sind alles so schwerwiegende Gründe und Tatsachen, die immer wieder in Erscheinung treten und die zu der Ueberzeugung führen können, daß — trotz mancher Ungerechtigkeiten — noch immer die beste Lösung darin zu erblicken ist, die Löhne für das ganze Reich einheitlich festzusetzen, weil eben die Abgrenzung von Gebieten, in denen verschiedene Löhne gezahlt werden, zu schwierig ist. Auf der anderen Seite aber wird man nicht in den Fehler verfallen dürfen, die englische Methode der Zentral-Kommissionen auf Deutschland zu übertragen. Man muß sich darüber klar sein, daß die englischen und deutschen Verhältnisse große Unterschiede aufweisen, die zwar die Tätigkeit der deutschen Gesamtfachausschüsse keineswegs unnötig machen, aber jedenfalls sehr erschweren. Die beiden englischen Zentralämter hatten die Verhältnisse einer fast ausschließlich großstädtischen Heimarbeit vor sich, die gewisse lokale Verschiedenheiten aufweist, aber nicht annähernd solche wie bei uns in Deutschland. Denn wenn es auch vielleicht angängig ist, die Verhältnisse der beiden Zentren beispielsweise der Damenkonfektion, Berlin und Breslau, auf eine Basis zu bringen, so bleiben in den vielen anderen ungeregelten Hausindustrien noch die großen kulturellen Unterschiede der Bevölkerung ebenso wie die Verschiedenheit der Lebensmittel- und Wohnungspreise in den Großstädten und den kleinen Dörfern des Erzgebirges oder Thüringens bestehen, Verschiedenheiten, wie sie sich dem englischen Amt nicht annähernd darboten.

Damit sind wir bei dem Punkt angelangt, von dem aus betrachtet die Erichtung von Gesamtfachausschüssen weder notwendig noch zweckmäßig erscheint. Dies käme für diejenigen Industrien in Betracht, die zwar derselben Industriegruppe angehören, aber nicht in Konkurrenz stehen, z. B. an die Woll- und Phantasiewaren-Industrie, für die im März 1925 die Er-

[47] Reg.Bl. für Württemberg 1927, Nr. 38, Seite 354.
[48] Ebenda, 1928, Nr. 19, Seite 211/212.

richtung eines Gesamtfachausschusses vom Gewerkverein der Heimarbeiterinnen beantragt wurde. Die Erhebungen des Fachausschusses Stuttgart in dieser Industrie hatten zum Ergebnis, daß eine Abwanderung der Heimarbeit von Württemberg und Hohenzollern nach Sachsen und Thüringen infolge der Eigenart der württembergischen Industrie nicht in Frage kommt; letztere hat sich auf die Herstellung von Qualitätswaren beschränkt, während die anderen Gebiete meist nur minderwertige Stapelwaren produzieren. Zum andern gibt die württembergische Industrie nicht das ganze Stück zur Anfertigung in Heimarbeit, sondern beschränkt sich auf die Ausgabe von Teilarbeit. Im Gegensatz dazu wird in Thüringen und Sachsen das ganze Stück in Heimarbeit angefertigt. Eine Einbeziehung Württembergs in einen Gesamtfachausschuß erschien daher nicht notwendig[49]. Ebenso ausgenommen müßte die Heimarbeit werden, die bereits tariflich geregelt ist, oder die aus irgendwelchen Gründen (Standortsbedingungen) nur in einem bestimmten Teil des Reiches besteht, deren Abwanderung daher nicht zu befürchten ist. (Z. B. die Puppenindustrie in Sonneberg, die Holzspielwarenindustrie im Erzgebirge, die Blechspielwarenindustrie in Nürnberg u. a. m.).

Als Ergebnis kann festgestellt werden, daß es in Ausführung des H.A.G. 1923 vielfach unterlassen wurde — sofern man überhaupt an eine Regelung ging — auf die Möglichkeiten der Abwanderung der Heimarbeit zu achten. Diese Tendenz wurde noch dadurch verschärft, daß man in einzelnen Gebieten eine Regelung traf, während andere Gebiete ungeregelt blieben. An sich erscheint dies begreiflich, da das dezentralisierte Verfahren den Vorzug einer größeren Einfachheit besitzt. Demgegenüber aber muß die Praxis den zweckmäßigsten Weg herausarbeiten. Es wird sich u. E. mit der Zeit überall da, wo wirklich gleichartige Waren in Konkurrenz miteinander hergestellt werden, die zentrale Lohnregelung als erforderlich erweisen[50]. Mit der Errichtung von Gesamtfachausschüssen dürfte zugleich ein Teil des Mangels der Aktivität vieler einzelner Fachausschüsse behoben werden; denn man muß sich vor Augen halten, daß die bisher geübte Passivität nur geboten schien, wo durch eine Lohnregelung eine Abwanderung oder wenigstens ein Rückgang der Heimarbeit tatsächlich deshalb zu erwarten war, weil der Fachausschuß des Konkurrenzgebietes nur auf dem Papier stand oder gar nicht bestand.

Man wird sich die Tätigkeit eines Gesamtfachausschusses etwa in derselben Richtung gehend wie die eines Reichs- oder Landestarifvertrags vorvorstellen, nämlich daß er sich auf die Schaffung eines Manteltarifs beschränkt und die Festsetzung der Einzelheiten den einzelnen Fachausschüssen überläßt[51]. Dadurch könnte der Mindestlohn oder Stücklohn wie bisher verschieden hoch sein in den verschiedenen Gegenden angesetzt werden; zu ihm würden dann, je nach der Verschiedenheit der Kosten der Lebenshaltung, Zuschläge treten, die der einzelne Fachausschuß festzusetzen hätte. Das Verhältnis von Gesamtfachausschuß zu Einzelfachausschuß würde sich damit ähnlich gestalten wie das des Reichs- oder Landestarif zum Ortstarif. Durch die Schaffung eines Gesamtfachausschusses würde also die Tätigkeit der einzelnen Fachausschüsse nicht aufgehoben. Letztere werden nach wie vor eine ganze Reihe von Fragen erledigen müssen, die zentral nicht zu regeln sind.

---

[49] Im übrigen waren die Löhne in der Woll- und Fantasiewaren-Industrie Württembergs und Hohenzollerns durch Tarifverträge geregelt. Durch die Genehmigung der Allgemeinverbindlichkeit dieses Tarifvertrags wurde den Verhältnissen in diesen Ländern am besten Rechnung getragen. Siehe Staatsanzeiger für Württemberg Nr. 234 vom 7. Oktober 1927.

[50] So in einer Eingabe des Deutschen Bekleidungs-Arbeiterverbandes an das Reichsarbeitsministerium 1927.

[51] So auch Gaebel, Kommentar a. a. O., Seite 28.

4. Lohnamt oder Schlichtung?

Schon in verschiedenen Stadien der Unter-Ausschußberatungen zum Entwurf des H.A.G. 1923 sind Versuche in der Richtung gemacht worden, die Fachausschüsse für Hausarbeit in die Schlichtungsordnung einzubauen. Das lag deshalb nahe, weil bekanntlich die Regelung der Heimarbeiterlöhne vielfach im Tarifvertrag erfolgte. Ebenso ließ die Möglichkeit einer einheitlichen Lohnführung für Betriebs- und Heimarbeiter, die Ersparnis an Behörden, überhaupt die Vereinfachung des ganzen Systems eine solche Eingliederung vorteilhaft erscheinen. Im jetzigen Zeitpunkt gewinnt die Frage Lohnamt oder Schlichtung, die im H.A.G. 1923 zu Gunsten des ersteren entschieden wurde, wieder an Bedeutung. Es sind Bestrebungen im Gange, den Lohnschutz für die Heimarbeiter, die Entgeltregelung auf der Grundlage der Fachausschüsse als Schlichtungsbehörden im Sinne der Schlichtungsverordnung vom 10. Dezember 1923 aufzubauen. Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund hat in seinen Abänderungsvorschlägen zum bestehenden Gesetz angestrebt, „daß den Fachausschüssen die Regelung der Entgelte überhaupt abgenommen und den bestehenden Schlichtungsbehörden übertragen wird"[52].

In der Vorkriegsliteratur findet sich der Gedanke der Schlichtung für Heimarbeit nicht. Namentlich die Geschichte der Schiedsgerichtsgesetzgebung, wie sie in Neuseeland ihren Anfang nimmt, zeigt, daß sie für die Heimarbeit überhaupt nie ernstlich diskutiert worden ist. Broda[53] führt ein Beispiel an, in dem einige australische Staaten, die die neuseeländische Schiedsgerichtsgesetzgebung eingeführt hatten, wieder davon abkamen und zu den Lohnämtern übergegangen sind, weil sich erstere als unbrauchbar für eine Lohnregelung der Heimarbeit erwies. Auf deutsche Verhältnisse übertragen änderte sich dieser Standpunkt mit einem Schlage, als die Jahre nach dem Kriege einen gewaltigen Aufschwung der Arbeiterorganisationen im Gefolge hatten. Von da ab gewinnt der Gedanke, insbesondere innerhalb der Gewerkschaften mehr Raum, das Lohnamt durch die Schlichtung zu ersetzen.

Diesen veränderten Verhältnissen nach dem Kriege hat die neuere deutschen Heimarbeitgesetzgebung vollauf Rechnung getragen, indem sie die mannigfachen Verbindungen und Beziehungen zwischen Lohnamt und Schlichtung erkannte. Wollte man einen Einbau in die damals schon bestehende Schlichtungsordnung umgehen, so mußte man aber den Fachausschüssen selbst Schlichtungsaufgaben übertragen, andererseits die Zuständigkeit von Fachausschuß und Schlichtungsausschuß so abgrenzen, daß bei der Verwandtschaft beider Stellen Kompetenzkonflikte vermieden werden. Das H.A.G. 1923 hat diese Zuständigkeit in den §§ 20 Ziff. 4 und 41 geregelt. Darnach besteht die Möglichkeit, daß Schiedssprüche der Schlichtungsausschüsse auch für die Heimarbeit verbindlich erklärt werden. Sofern eine Allgemeinverbindlicherklärung nicht erfolgt, darf ein Schlichtungsverfahren bezüglich der Heimarbeiterlöhne nicht gleichzeitig neben einem Entgeltfestsetzungsverfahren vor dem Fachausschuß laufen. Beide Verfahren zielen zwar in erster Linie auf das Zustandekommen einer Einigung d. h. eines Tarifvertrages ab. Ein solches Bemühen würde aber vereitelt werden, wenn es gleichzeitig von zwei verschiedenen Stellen ausginge. Für das Gebiet der Heimarbeit mußte deshalb dem Fachausschuß der Vorrang zuerkannt und ihm die Aufgaben des Schlichtungsausschusses übertragen werden[54]. Uebrigens ist nicht zu befürchten, daß der das Schlichtungswesen beherr-

[52] Daselbst in der Begründung. Als Manuskript gedruckt.
[53] Broda, Inwieweit ist eine gesetzliche Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen möglich? Berlin 1912.
[54] Schon im Entwurf § 19, 4 vorgesehen.

schende Gedanke der Einigung durch die im Hintergrund gegebene Möglichkeit einer Entgeltfestsetzung seitens der gleichen Stelle beeinträchtigt sind, denn auch in den Festsetzungsverfahren ist, wie schon betont, in erster Linie auf eine Einigung hinzuwirken und die unabdingbare Festsetzung wäre von den Beteiligten auch dann in Betracht zu ziehen, wenn die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses erhalten bliebe. Und soweit Schwierigkeiten daraus entstehen können, weil an einem Streitverfahren zugleich Haus- und Betriebsarbeiter beteiligt sind, werden sie praktisch durch das in § 26 vorgesehene Aussetzen des Verfahrens auf vier Wochen der einen oder anderen Stelle bis zur Erledigung des Verfahrens der nicht aussetzenden Stelle behoben werden.

Mit dieser Regelung ist ein Einbau der Fachausschüsse in die Schlichtungsausschüsse vermieden worden. Ganz mit Recht, denn „die Aufgaben und organisatorischen Grundlagen der Schlichtungsbehörden und der Fachausschüsse sind so verschieden, daß sich aus einer Zusammenfassung beider eine Vergewaltigung des Gedankenganges des einen oder anderen ergeben hätte. Den Schlichtungausschüssen fällt die Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten zu, bei den Fachausschüssen aber liegen solche gar nicht vor, ja, oft sind nicht einmal streitende Parteien im Sinne der Schlichtungsordnung vorhanden, und es wäre eine künstliche Konstruktion, die Beisitzer der Fachausschüsse zu streitenden Parteien und die Tatsache, daß auf dem Wege freier Vereinbarung ein Tarifvertrag nicht zustande kommt, zu einer Gesamtstreitigkeit zu stempeln. Die in der neuesten Gestaltung der Schlichtungsordnung stärker noch als in den ersten Entwürfen hervortretende Tendenz, möglichst viel der freien Vereinbarung zu überlassen und nur als letztes Mittel den rechtsverbindlichen Schiedsspruch in Anspruch zu nehmen, entspricht zwar auch dem Grundgedanken der Fachausschüsse, aber naturgemäß ist bei ihnen der autoritativen staatlichen Regelung eine unvergleichlich größere Rolle zugewiesen. Das ist darin begründet, daß die Schlichtungsordnung auf dem Vorhandensein starker Verbände aufgebaut ist, während die Lohnämter die Aufgabe haben, gerade da subsidiär einzugreifen, wo diese nicht entwickelt sind. — Auch der territoriale Aufbau der Schlichtungsausschüsse entspricht nicht dem Bedürfnis der Fachausschüsse, die unter allen Umständen auf eine zentrale Regelung“[55] drängen.

Das sind alles Gründe, die schon vor Jahren galten und auch heute noch gegen eine Uebertragung des Schlichtungsverfahrens auf die Heimarbeit sprechen, obgleich letzteres gerade in Deutschland in der nachkriegszeitlichen Gesetzgebung große Bedeutung für die Lösung sozialer Konflikte gewonnen hat. Wir wollen hier nochmals betonen, daß für eine Anwendung des Schlichtungsverfahrens auf die Heimarbeit für alle die Fälle, in denen eine Regelung unerläßlich erscheint, eben die Voraussetzung fehlt, nämlich die Organisation. Wir gestehen, daß in den Fällen, in denen eine Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge bereits geglückt ist, oder ein Abschluß möglich erscheint, das Schlichtungsverfahren ebensolche Erfolge gezeitigt hat oder hätte, wie sie das Festsetzungsverfahren für sich buchen durfte. Ausgenommen müssen aber diejenigen Fälle werden, wo ein Abschluß von Tarifverträgen an der mangelnden Organisationsfähigkeit der Heimarbeiter gescheitert ist. Hier die Lösung der Lohnfrage zu finden, sind allein die Fachausschüsse durch Festsetzung von Mindestentgelten berufen; eine erfolgreiche Anwendung des Schlichtungsverfahrens müßte hier an dem Fehlen einer Organisation scheitern.

Wenn trotz der augenscheinlichen Unzweckmäßigkeit, die Fachausschüsse in die Schlichtungsordnung einzubauen, sich Stimmen dafür erheben,

---

[55] Soziale Praxis 1920, Nr. 62, Seite 1482 ff.

so hat das mancherlei Gründe. Keine Einrichtung ist vollkommen, auch die der Fachausschüsse nicht. Dazu kommt, daß eine allgemeine Passivität der ausführenden Organe gegenüber allen Reformbestrebungen in der Heimarbeit nach Inkrafttreten des H.A.G. 1923 Platz griff. Angesichts dieser Tatsache hatte man — auch in Fachkreisen — geglaubt, daß die Entwicklung der Fachausschüsse hauptsächlich in der Richtung der Bildung von gesetzlichen Schlichtungsausschüssen mit besonderer Zusammensetzung und besonderen Befugnissen liege[56]. Zu dieser Ansicht hat auch vielfach die Tatsache verleitet, daß die einheitliche Arbeit beider Stellen — Fachausschuß wie Schlichtungsausschuß — dadurch gesichert würde, daß das Amt des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und des Fachausschusses durch Personalunion verbunden wurde, eine Regelung, wie sie in Sachsen und Württemberg getroffen wurde[57]. Neben diesem „sächsischen System" bildete sich in den anderen deutschen Ländern das „preußische System", das mehr von dem Gedanken des Arbeiterschutzes beherrscht wird, während das sächsische System dem Fachausschuß mehr die Aufgaben des Tarif- und Schlichtungswesens überträgt. Man kann jeder dieser Auffassungen einen Kern Wahrheit nicht absprechen. Aber ein derartiges Schematisieren der Tätigkeit der deutschen Fachausschüsse ist nicht unbedenklich. Es verkennt einmal die Tatsache, daß die Fachausschüsse eben die Aufgaben beider Art zu erfüllen haben. Das ist der Sinn des ganzen Gesetzes, insbesondere des § 20 H.A.G. 1923. Es ist andererseits unrichtig, die Erfolge, die in der Tat die sächsischen und württembergischen Fachausschüsse im teilweisen Gegensatz zu den anderen erzielt haben, mit dem Umstand zu begründen, daß erstere an die Schlichtungsausschüsse angegliedert seien. Man wird zugeben müssen, daß erfahrene Vorsitzende von Schlichtungsausschüssen am ehesten in der Lage sind, durch richtige Bemessung der Leistungsfähigkeit der einzelnen Industrien ungeeignete Lohnfestsetzungen, die ja letzten Endes doch nur zum Nachteil der Heimarbeiter selbst ausschlagen, zu vermeiden. Das ist ein gewisser Vorsprung, den der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses dem Vorsitzenden des Fachausschusses gegenüber hat. Aber dieser Vorsprung kann leicht dadurch aufgehoben werden, daß man beide Aemter Fachausschuß und Schlichtungsausschuß durch Personalunion verbindet.

Der Vorschlag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes geht viel weiter. Er sieht vor, „daß den Fachausschüssen die Regelung der Entgelte überhaupt abgenommen und den bestehenden Schlichtungsbehörden übertragen wird". Selbst wenn man die Vorteile dieses neuen Systems als größer annimmt als die Nachteile, die heute ebenso wie bei den Beratungen des H.A.G.-Entwurfes gelten, und wenn man beispielsweise den Schlichtungsausschüssen besondere Kammern für Hausarbeit angliedern würde, so wird man davon sicherlich keine größere Aktivität der Fachausschüsse erwarten dürfen. Es ist für uns keine Frage, daß die bisher geübte Passivität der deutschen Fachausschüsse letzten Endes aus der trostlosen Lage der deutschen Volkswirtschaft zu erklären ist.

Freilich nicht allein. Die Erfahrungen mit dem H.A.G. 1923 haben gelehrt, von welcher Wichtigkeit und Bedeutung für eine wünschenswerte und erfolgreiche Tätigkeit der Fachausschuß die Wahl geeigneter Vorsitzender ist. Gerade dieses Gesetz ist, vielleicht mehr als jedes andere, dazu berufen, von Persönlichkeiten gehandhabt zu werden und — auf das

[56] Der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund argumentiert in seiner Begründung u. a.: „Die Praxis hat aber auch gezeigt, daß die wesentlichste Grundlage für einen nennenswerten Lohnschutz für die Hausarbeiter die Wirksamkeit der Fachausschüsse als Schlichtungsbehörde im Sinne der Schlichtungsordnung vom 10. 12. 1923 gewesen ist."

[57] Durch diese Art der Besetzung wurden Kompetenzfragen zwischen Schlichtungsausschuß und Fachausschuß jedenfalls reibungslos gelöst.

kommt es einzig und allein an —, deren sittlicher Ernst und deren sozialpolitisches Wollen eine segensreiche Tätigkeit für die Heimarbeiter verbürgt. Wir wissen, daß wirtschaftliche Tatsachen auch von ihnen nicht gemeistert werden können. Aber gerade das Beispiel einzelner Fachausschüsse und deren erfolgreiche Tätigkeit zeigt, daß das neue Heimarbeitgesetz die Kraft in sich hat, zu bessern, wo es unbedingt notwendig ist und wo bisher alle Kunst der Organisation versagt hat.

5. Die Beisitzerfrage.

Die Erfahrung hat gelehrt, daß die erforderliche persönliche Initiative des Vorsitzenden eines Fachausschusses allein nicht genügt, um alle Bestimmungen des H.A.G. damit zur Wirkung kommen zu lassen. Die englische Lohnamtsgesetzgebung hat gezeigt, wie segensreich eine Verteilung der Last auf mehrere Personen sich auswirken kann, und wieviel gerade der Mitwirkung von sozial interessierten Laien zu verdanken ist. Die deutsche Heimarbeitgesetzgebung hat die Bedeutung dieser Mitarbeit nicht verkannt. Schon bei Erlaß des ersten H.A.G. waren die Beisitzer als eine Verstärkung des neutralen Elements im Fachausschuß gedacht; auch sollten sie den zum Teil geschäftlich ungewandten Hausarbeitern beratend zur Seite stehen. Es erscheint deshalb von besonderer Bedeutung, wie für den einzelnen Fall § 22 H.A.G. 23 ausgelegt wird. Dort heißt es, daß die Beisitzer z. B. den Gewerbeaufsichtsbeamten, der Wohlfahrtspflege, aber auch den Gewerbetreibenden und Hausarbeitern oder den Angestellten ihrer wirtschaftlichen Vereinigungen entnommen werden können. Auf Grund dieser beiden, durch das Gesetz gegebenen Möglichkeiten haben sich ebenso wie bei der Ernennung der Vorsitzenden zwei Systeme herausgebildet. In Preußen hat man, abgesehen von vereinzelten Ausnahmen, als Beisitzer je einen Arbeitgeber und einen Arbeitnehmer oder Vertreter ihrer wirtschaftlichen Vereinigung bestellt. Diese Kreise werden sich meist durch besondere Sachkenntnis auszeichnen. Es besteht jedoch die Gefahr — und das ist für Entscheidungen der Fachausschüsse von besonderer Bedeutung —, daß die Beisitzer bei entscheidenden Abstimmungen mit der ihnen nahestehenden Vertretergruppe stimmen, so daß bei entgegenstehenden Meinungen die Entscheidung dadurch allein beim Vorsitzenden ruht, dessen Stimme dann letzten Endes das Zünglein an der Waage bildet. In den anderen deutschen Ländern ist der Gedanke der Neutralität der Beisitzer stärker durchgeführt. Dies gilt insbesondere für Württemberg, wo für die bestehenden Fachausschüsse Beamtinnen[58] der Gewerbeaufsicht (Inspektorinnen und Assessorinnen) und des Arbeitsnachweises bestellt worden sind, sowie eine zeitlang auch die Vertreterin einer Wohlfahrtsstelle, die lange Zeit Heimarbeit an den notleidenden Mittelstand ausgab. Auch in Bayern finden sich unter den Beisitzern und ihren Stellvertretern Gewerbeaufsichtsbeamte, staatliche und städtische Verwaltungsbeamte, Lehrer und Lehrerinnen von Fachschulen. Sachsen hat alle Beisitzer der Gewerbeaufsicht entnommen. Thüringen hat zum Teil wie Preußen auch Arbeitgeber und Arbeitnehmerkreise berücksichtigt. Hamburg hat die Beisitzer in paritätischer Besetzung dem Beamtenstab der Wirtschaftsbehörde sowie der Arbeitsbehörde entnommen.

Die Tätigkeit der Fachausschüsse ist ebenso wie die Durchführung aller sonstigen arbeitsrechtlichen Gesetze wesentlich beeinflußt von der mehr oder minder großen Kraft und Rührigkeit der wirtschaftlichen Vereinigungen, denen gemäß § 26 Abs. 2 das Antragsrecht auf Einleitung eines Verfahrens vor dem Fachausschuß gegeben wurde. Es soll damit verhindert werden,

[58] Dabei ist besonders § 22, Absatz 4, HAG. analog der Bestellung von Vertretern berücksichtigt worden.

daß die Fachausschüsse in ihrer bisherigen, allerdings wesentlich durch ihre mangelnden Befugnisse bedingten Untätigkeit verharren. Aber auch dieses Recht kann praktisch bedeutungslos werden. Wie oft erweist sich irgend ein Heimarbeitszweig zunächst als völlig unorganisierbar und unfähig, in kollektiver Form seine Interessenvertretung geltend zu machen. Gerade darin liegt ein weiterer Grund für die Untätigkeit der Fachausschüsse. Anregungen und Anträge auf Prüfung und auf Verbesserung der Verhältnisse liegen ihnen nicht vor, weil die Arbeitnehmerorganisationen fehlen oder zu schwach sind.

Für diese Fälle scheint es kaum fraglich, ob die Beisitzerposten vorzugsweise mit Unparteiischen zu besetzen sind, worunter in diesem Falle neutrale Personen mit allgemeiner Sachkunde ohne die spezielle Fachkunde für die Branche zu verstehen sind, oder mit Personen aus dem betreffenden Gewerbe z. B. Syndicis der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaftssekretäre[59]. Hier sollte es u. E. Aufgabe und Pflicht der Beisitzer der Fachausschüsse wie des Vorsitzenden sein, von Amts wegen eine entsprechende Regelung der Verhältnisse in die Wege zu leiten und mit allem Nachdruck tätig zu werden. Wo starke und lebendige wirtschaftliche Organisationen einen genügenden Selbstschutz für die Heimarbeiter nicht verbürgen, liegt es gerade den Beisitzern der Fachausschüsse ob, sich über die Verhältnisse in dem vom Fachausschuß erfaßten Hausarbeitszweige in eigener Initiative zu unterrichten und dafür Sorge zu tragen, wo eine verbesserungsbedürftige und fähige Schicht von Heimarbeitern ist, diese zu heben. Daß hier eine enge Zusammenarbeit mit der Gewerbeaufsicht, die auf ihren jährlich hunderten Prüfungen auf viele Fälle sozial wie wirtschaftlich unbilliger Lage stößt, vonnöten ist, erhellt schon aus dem kleinen Beispiel Württemberg, wo durch eine musterhafte Zusammenarbeit zwischen Gewerbeaufsicht und Fachausschuß eine unbestritten segensreiche Arbeit für viele Heimarbeiter geleistet worden ist. Es erscheint daher notwendig, daß man, soweit das noch nicht geschehen ist, bei Besetzung der Fachausschüsse auf die Mitwirkung sozial interessierter Persönlichkeiten wie Verbänden, die nicht dem Heimarbeiterstande angehören, Wert legt. Schon bisher hat sich sowohl bei den Verhandlungen vor dem Fachausschuß als bei den Aufklärungs- und Vorarbeiten diese Mitarbeit als sehr fruchtbar erwiesen. Gerade in Deutschland, wo eine bestimmte gesellschaftliche Kluft gegen die Gewerkschaften aller Art, besonders von seiten des heimarbeitenden Mittelstandes, besteht, ist eine solche Mitarbeit nach unserer Auffassung unerläßlich[60].

IV. Kapitel

Die Abänderungsvorschläge zum Hausarbeitgesetz vom 30. Juni 1923

Die in den vorhergehenden Abschnitten besonders behandelte Frage des Lohnamtes oder der Schlichtung, der Errichtung von Gesamtfachaus-

[59] Das Gesetz gibt in dieser Hinsicht volle Freiheit. § 23 bestimmt, daß die oberste Landesbehörde — in Württemberg das Wirtschaftsministerium — den Vorsitzenden und die Beisitzer nach freiem Ermessen bestellen kann.

[60] Durch die oft notwendige Bildung von Unterabteilungen bei den einzelnen Fachausschüssen könnte allerdings eine Uneinheitlichkeit der Geschäftsführung eintreten. Um dieser Gefahr vorzubeugen und um die Einheitlichkeit der geschäftlichen Handhabung zu sichern, amtieren der Vorsitzende und die Beisitzer für sämtliche Abteilungen. Diese in Württemberg getroffene Regelung erscheint durchaus zweckmäßig.

schüssen und der Besetzung der einzelnen Fachausschüsse — Fragen, wie sie teilweise in den folgenden Abänderungsvorschlägen wieder auftauchen — erklären sich aus deren Bedeutung für die Aktivität der einzelnen Fachausschüsse. Diese Tatsache spiegelt ihre grundsätzliche Bedeutung für das Heimarbeitsproblem wider. Die Erfahrungen, die bei der Durchführung des H.A.G. 1923 gemacht wurden, beschränken sich jedoch nicht auf diese Fragen allein. Neue Probleme traten auf, obgleich sie gegenüber den bereits behandelten in ihrer Bedeutung teilweise wesentlich zurücktreten. Sie dürfen aber trotzdem nicht unterschätzt werden.

Es bestand ursprünglich die Absicht, mit einer etwaigen Neubearbeitung des H.A.G. 1923 zu warten, bis einige damals in Vorbereitung befindliche Gesetzeswerke (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsvertragsgesetz, Tarifvertragsgesetz) verabschiedet sein würden. Später gab man diesen Gedanken auf, weil einige der in Frage stehenden Aenderungen überaus dringlich erschienen[1]. Letztere bezogen sich hauptsächlich auf die Ausgestaltung der Lohnbücher, die Entgeltregelung der Zwischenmeister und die Vereinfachung des Bußverfahrens; sie waren schon im Laufe der Jahre 1926 und 1927 von den bei der Durchführung des H.A.G. beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen, vornehmlich der Arbeitnehmer, den Vorsitzenden der Fachausschüsse und den Gewerbeaufsichtsbeamten in der Form von „Abänderungsvorschlägen" dem Reichsarbeitsministerium unterbreitet worden.

Der im Dezember 1927 veröffentlichte Referentenentwurf (E) des Reichsarbeitsministeriums zur Abänderung des H.A.G. 1923 bezieht sich hauptsächlich auf die drei oben genannten Punkte. Im folgenden soll auf die Abänderungsvorschläge nur in ihren wichtigsten Punkten näher eingegangen werden, d. h. soweit sie mehr als nur formelle Bedeutung besitzen.

Zunächst wird die vorgeschlagene **Vereinfachung des Bußverfahrens** von allen Beteiligten als notwendig anerkannt. Der bisherige Zustand, wonach nach § 37 der Fachausschuß den Gewerbetreibenden bzw. Zwischenmeister unter Androhung einer Buße aufzufordern hatte, den dem Fachausschuß bekannt gewordenen Minderbetrag an den Hausarbeiter zu zahlen, erwies sich als unzweckmäßig, weil der Apparat viel zu schwerfällig wirkt. Dies ergibt sich daraus, daß zunächst der Fachausschuß zur Nachzahlung aufzufordern hat. Insoweit kann der Vorsitzende des Fachausschusses selbständig handeln[2]. Wird aber die Nachzahlung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nicht geleistet, so muß der Fachausschuß die Buße festsetzen. Hierfür ist die Einberufung einer Sitzung unerläßlich, da nach dem Wortlaut des Gesetzes stets der ganze Fachausschuß die Festsetzung zu treffen hat. Für jedes Bußverfahren wird demnach die Einberufung mindestens einer, oft mehrerer Sitzungen notwendig. Wenn man sich des weiteren vergegenwärtigt, daß für ein einzelnes Bußverfahren zirka 120 bis 300 Reichsmark[3] aufgewendet werden müssen, und daß dort, wo nur wenige einzelne solcher Verfahren anhängig sind, auch noch das Objekt der Nachzahlung einen ganz geringen Betrag ausmacht, so dürfte eine gesetzliche Aenderung in dieser Hinsicht umso notwendiger sein.

Nach dem Entwurf sind nun noch die Rechte der Einleitung und Durchführung eines Bußverfahrens dem Vorsitzenden des Fachausschusses allein

---

[1] Eine 1926 veranstaltete Umfrage des Reichsarbeitsministeriums bei den einzelnen Ländern bezüglich der gemachten Erfahrungen mit dem HAG. 1923 hatte zum Ergebnis, daß das Bedürfnis nach einer sofortigen Gesetzesänderung verneint wurde. Es sollte einem späteren Zeitpunkt vorbehalten bleiben, Abänderungswünsche erneut zu prüfen.

[2] Legt man § 37 wörtlich aus, so muß schon zur Androhung einer Buße der gesamte Fachausschuß zusammentreten. Das ist jedoch in der Praxis nicht befolgt worden.

[3] Dr. Opitz, Dresden, hat diese Zahl errechnet. Soziale Praxis 1927, Nr. 51.

übertragen[4]. Dabei ist natürlich vorausgesetzt, daß der Vorsitzende sich, soweit er es für notwendig hält, der Mitwirkung der Beisitzer und der Vertreter im Fachausschuß bedienen wird. In diesem Sinne ist der Vorschlag[5] aufzufassen, der die Verwirkung der angedrohten Buße bei Nichtzahlung des Minderbetrages von einer vorausgehenden schriftlichen Abstimmung der Mitglieder des Fachausschusses abhängig machen will. Er erscheint jedoch nicht zweckmäßig, da eine solche Abstimmung unter Umständen nur eine Verzögerung bedeutet. Mit der vorgesehenen Regelung im E. entfallen auch die Vorzüge, die mit einer Uebertragung des ganzen Bußverfahrens auf die amtlichen Schlichtungsausschüsse verbunden wären, und die zweifellos eine Kostenersparnis erbracht hätten, wenn dieser mehrfach hervorgetretene Plan[6] durchgeführt worden wäre.

Hinsichtlich der einheitlichen **Ausgestaltung der Lohnbücher** sind gleichfalls Wünsche laut geworden. § 4 H.A.G. 1923 schreibt vor, daß in die Lohnbücher „Art und Umfang der Arbeit, sowie die dafür festgesetzten Löhne oder Preise" eingetragen werden. Diese Vorschrift ist in der Praxis nicht überall beachtet worden. Eine Umgehung war insbesondere durch den Zusatz „oder Arbeitszettel" möglich. Nach den in Württemberg gemachten Erhebungen wurden von einer Reihe von Firmen Arbeitszettel an die Heimarbeiter ausgegeben. Dies hat natürlich den Vorzug der Arbeitsersparnis, da diese Zettel durchgeschrieben werden. Von den Durchschriften verbleibt eine bei der Firma, die andere erhält der Heimarbeiter. Bei der Ablieferung der Waren hat der Heimarbeiter den Empfang des Entgeltes auf diesem Zettel zu bescheinigen, den dann die Firma ebenfalls zurückbehält. Damit aber hatten die Arbeitszettel den beabsichtigten Zweck nicht erfüllt, die Lohnbücher zu Abrechnungsbüchern auszugestalten, aus denen namentlich auch die Abzüge für Steuer und Sozialversicherungen sowie für etwaige Lieferung von Zutaten, ferner der Zeitpunkt der Abgabe der Arbeit und ihrer Ablieferung ersichtlich wären.

Um die Ueberwachung der bezahlten Entgelte zu erleichtern, sieht der E. die Einschränkung vor, daß in Zukunft Arbeitszettel nicht mehr verwendet werden dürfen. Eine Erweiterung ist insofern vorgesehen, als über den Inhalt und die Einrichtung der nunmehr allein zur Verwendung kommenden Lohnbücher vom Reichsarbeitsministerium oder der obersten Landesbehörde besondere Bestimmungen erlassen werden können. Dadurch soll vermieden werden, daß das Gesetz selbst zu sehr mit Einzelheiten belastet wird, während andererseits eine Aufstellung derartiger Richtlinien doch wünschenswert ist.

Wir haben bereits anläßlich der Frage der Durchführbarkeit von Tarifbestimmungen und Mindestentgelten mehrfach darauf hingewiesen, daß die tatsächliche Bezahlung der Mindestentgelte nicht genügend gesichert erscheint, wenn nicht zugleich die Möglichkeit einer Entgeltregelung für die **Zwischenmeister** geschaffen wird. Das wird immer wieder als ein Hauptmangel des H.A.G. 1923 empfunden. Nun können nach dem geltenden Gesetz Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister, „die den überwiegenden Teil ihres Verdienstes aus ihrer Arbeit am Stück erzielen", den Hausarbeitern gleichgestellt werden. Nach dem E. soll künftig eine Gleichstellung nur für die Hausgewerbetreibenden möglich sein, während die Zwischenmeister nicht gleichgestellt werden, sondern eine besondere Gruppe bilden. Bei dieser Gruppe wird kein Unterschied zwischen „Groß"- oder „Klein"-Zwischenmeister gemacht, sondern Entgeltregelungen sollen für alle Zwischenmeister vorgenommen werden können, allerdings nur soweit es für die

[4] Das hat u. a. auch der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen vorgeschlagen.
[5] RABl. 1926 (Nichtamtlicher Teil), Seite 449.
[6] So auch in der Sozialen Praxis.

Entgeltregelung für die Hausarbeiter erforderlich ist. Die Gruppe der Zwischenmeister soll an allen Verhandlungen der Fachausschüsse mit beratender Stimme teilnehmen, sofern es sich um eine Entgeltregeleung für die Zwischenmeister oder um eine die Zwischenmeister betreffende Arbeitsstreitigkeit handelt.

Gegenüber den bisher angeführten Abänderungsvorschlägen des E. treten die vorgesehenen übrigen Aenderungen in ihrer Bedeutung zurück. Es handelt sich meist um Vorschläge, die sich auf Grund der geplanten Neuerung in den Hauptpunkten ergeben und insofern nur formelle Bedeutung haben. Lediglich der Vollständigkeit halber seien sie hier aufgeführt. Sie betreffen einmal die Entgeltregelung der Hausarbeiter schlechthin, zum andern die Nachwirkung von Vereinbarungen oder Festsetzungsbeschlüssen, wenn nach deren Ablauf keine neue Vereinbarung zustande kommt.

Im E. ist in § 25 Abs. 1 ein dritter Satz eingeführt worden, der die Beschlußfähigkeit des Fachausschusses in einer zweiten Sitzung sicherstellen soll[7]. Die Abänderung ist also lediglich zur Verhütung von Versuchen zur Lahmlegung der Tätigkeit der Fachauschüsse von Seiten der Vertreter aus gedacht. Es kam vor, daß diese in der Absicht, einen Beschluß zu vereiteln, oder auch ohne solche Absicht in der zweiten Sitzung des Fachausschusses nicht erschienen sind, nachdem sie bereits in der ersten durch vorzeitiges Verlassen eine Abstimmung unmöglich gemacht hatten. Hier erscheint es übrigens wünschenswert, eine entsprechende Bestimmung einzufügen, die die Bestellung von mindestens zwei Vertretern vorsieht, da die Verhältnisse in der ganzen Industrie nur in den seltensten Fällen von einem Vertreter vollkommen übersehen werden können. — Im § 26 ist die Streichung der Worte „eine größere Zahl" vorgesehen. Diese Aenderung würde auf der einen Seite das Stellen von Anträgen an den Fachausschuß wesentlich erleichtern, auf der anderen Seite dem Vorsitzenden des Fachausschusses die oft überaus schwere Nachprüfung der Zahl der organisierten Heimarbeiter schwere Nachprüfung der Zahl der organisierten Heimarbeiter abnehmen. Im ganzen genommen dürfte durch die vorgeschlagene Aenderung die Möglichkeit eines Eingreifens des Fachausschusses wesentlich erleichtert werden, insbesondere wenn man auch hier wieder bedenkt, welche überaus großen Schwierigkeiten die Organisation der Heimarbeiterinnen begegnet.

Die Aenderung des § 27 macht die Kannvorschrift über die Errichtung von Gesamtfachausschüssen zu einer Ist-Vorschrift, so daß also in Zukunft die obersten Landesbehörden bzw. der Reichsarbeitsminister gezwungen sind, das Verfahren vor einem Gesamtfachausschuß anzuordnen, wenn dies erforderlich erscheint. Das Recht dieser beiden Stellen, nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob überhaupt die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Errichtung tatsächlich vorliegen, bleibt natürlich unberührt. Immerhin bietet die neue Fassung die Möglichkeit, die Entgeltregelung mehr als bisher in die Gesamtfachausschüsse zu legen, eine Notwendigkeit, die wir schon früher feststellen konnten.

Die Aenderung des § 29 sieht eine Verfeinerung der Methoden zur Festsetzung der Mindestentgelte vor. Die Erfahrung hat gezeigt, daß in manchen Fällen die Festsetzung von Stückentgelten nicht möglich ist. Da aber auch die Möglichkeit der Festsetzung von Entgelten für die Arbeitsstunde keine Lösung bedeutet, so kann nur auf eine Festsetzung der durchschnittlichen Arbeitszeit für das Arbeitsstück abgezielt werden. Dies ist aber nicht immer möglich, da beispielsweise die Herstellung der Arbeits-

[7] Eine ähnliche Bestimmung kennt schon die Ausführungsverordnung zur Schlichtungsordnung § 21, Absatz 4.

stücke zwischen den einzelnen Firmen sehr verschieden ist und die Ware mitunter nicht in demselben Vorbereitungszustand den Heimarbeitern geliefert wird. Dazu kommt der durch die Mode bedingte häufige Wechsel der Muster. Diese Umstände ermöglichen eine genaue Festlegung sowohl des Stücklohnes wie auch der aufgewendeten Zeit nicht. Das im E. vorgeschlagene Verfahren, die Mindeststundenlöhne durch eine Arbeitszeittafel (Arbeitszeitschema) zu ergänzen, ist von den Fachausschüssen in Württemberg und in Berlin mit Erfolg angewandt worden. Ob die jeweils festzulegende durchschnittliche Arbeitszeit durch eine besondere Stelle, etwa durch den Betriebsrat, eine Lösung darstellt, müßte erst die Zukunft lehren. Der E. weist in dieser Richtung keinen Weg. Die vorgeschlagene Aenderung ist aber insofern zu begrüßen, als es für den Heimarbeiter einen wesentlichen Vorteil bedeutet, daß auch in den Fällen, in denen bisher aus den bekannten Gründen nur Zeitentgelte vereinbart oder festgesetzt werden konnten, in Zukunft für jedes Arbeitsstück auch die durchschnittliche Arbeitszeit der Entlohnung zugrunde gelegt werden muß.

Am Schlusse der im E. vorgesehenen Aenderungen ist u. a. ein neuer § 36a eingefügt. Dies bisher im Gesetz fehlende Vorschrift über die Geltungsdauer der Festsetzungsbeschlüsse soll dadurch ausgefüllt werden, zugleich aber dafür sorgen, daß bei Ablauf der Geltungsdauer keine Lücke entsteht. Es handelt sich also im Abs. 2 um die sogenannte Nachwirkung, während im Abs. 1 für die Festsetzungsbeschlüsse in Zukunft eine bestimmte gesetzliche Geltungsdauer vorgesehen ist, die nicht unter sechs Monate und nicht über drei Jahre betragen darf. Sofern eine Dauer nicht bestimmt worden ist, soll die Festsetzung als für zwei Jahre erfolgt gelten. Gegen diese Bestimmung des neuen § 36 A des E. sind verschiedentlich Einwände erhoben worden, die aber u. E. nicht begründet sind. Die Festlegung einer gesetzlichen Geltungsdauer für Festsetzungsbeschlüsse kommt ja nur für die Fälle in Frage, wo eine Vereinbarung über die Geltungsdauer aus irgend einem Grunde nicht zustande kam. Das dürfte aber für die allerwenigsten Fälle zutreffen, wenigstens war kein Festsetzungsbeschluß bekannt, der weder eine Kündigungsklausel noch eine Geltungsdauer enthielt. Wo aber beide fehlen, erscheint ein Eingreifen des Gesetzgebers notwendig, um den Beschlüssen der Fachausschüsse von vornherein eine zeitliche Wirksamkeit zu verleihen.

Durchaus grundsätzlicher Art ist die in § 36 a Abs. 2 vorgeschlagene Aenderung betr. die gesetzliche Festlegung der Nachwirkung von Tarifvereinbarungen bei Ablauf ihrer Geltungsdauer. Diese neue Bestimmung greift dem in Aussicht genommenen Tarifvertragsgesetz vor.

Die Stellung der Beteiligten zum Entwurf.

Um die Meinungen aller Beteiligten zu dem E. zu hören, lud das Reichsarbeitsministerium im Februar 1928 diese zu einer Besprechung ein. Dabei ergab sich, daß auf Arbeitnehmerseite innerhalb der verschiedenen Richtungen der Gewerkschaften zum Teil außerordentlich scharfe Gegensätze hervortraten. Während in einigen wichtigen Punkten des [E] — Vereinfachung des Bußverfahrens, Ausgestaltung der Lohnbücher u. a. m. — im allgemeinen volle Einmütigkeit herrschte, gingen die Meinungen der Arbeitnehmerverbände über die Entgeltregelung der Zwischenmeister und über die grundsätzliche Frage der Grundlage des H.A.G. 1923 wie des E. auseinander. Während die Vertreter der christlichen Gewerkschaften und der Hirsch-Dunkerschen Gewerkvereine sich im allgemeinen auf den Boden des vorliegenden [E] stellten, legte der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund Abänderungsvorschläge zum H.A.G. 1923 vor, die sich sowohl von letzterem geltenden Gesetz wie von dem [E] in wesentlichen Punkten unterscheiden.

Wir können es uns ersparen, auf den wesentlichsten Punkt dieses „Gegenentwurfes" — wie er genannt wurde — näher einzugehen, nämlich auf die Uebertragung des Entgeltungsfestsetzungsrechts der Fachausschüsse auf die Schlichtungsinstanzen. Wir haben zu dieser durchaus grundsätzlichen Frage ihrer Bedeutung wegen schon früher Stellung genommen (vergl. Seite 67 ff.). Bei den Gewerkschaften anderer Richtung fand der Vorschlag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes wenig Gegenliebe. Es wurde ihm gegenüber besonders darauf hingewiesen, daß die Berufung des Schlichtungsausschusses auch jetzt schon möglich sei, sofern die notwendig organisatorischen Voraussetzungen auf Arbeitnehmerseite gegeben seien.

In der Frage der Entgeltregelung für die Zwischenmeister traten wiederum Gegensätze auf. Im Sinne des Entgelts betonten die Vertreter der Bekleidungsarbeiterverbände einschließlich des freigewerkschaftlichen Verbandes, daß eine Entgeltregelung für die Zwischenmeister notwendig sei, um damit zugleich die Entgeltregelung für die Heimarbeiter sicherzustellen. Dagegen warnten die freien Gewerkschaften vor diesem „ersten Schritt"; die Zwischenmeister seien Arbeitgeber und z. T. „parasitäre Erscheinungen". Man hemme die Entwicklung des völligen Ausschaltens des Zwischenmeistersystems, wenn man es so weitgehend schütze. Die Zwischenmeister selbst, das sogen. Lohngewerbe wiederum wünschten einen derartigen Schutz wie ihn der Entwurf vorsieht. Wie der Kampf um diesen Punkt des Entgelts auch liegen mag, so wird man die Schwierigkeiten nicht verkennen dürfen, die eine solche Regelung mit sich bringt. Man denke nur an die Abgrenzung der Begriffe Hausgewerbetreibender und Zwischenmeister[8]. Gerade um diesen Punkt scheint der Streit der Interessen entbrannt zu sein, ohne daß er bis heute entschieden wäre[9]. —

U. a. ist auch der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen Deutschlands mit einigen Abänderungsvorschlägen hervorgetreten. Diese zielen in der Hauptsache darauf ab, den Vorsitzenden der Fachausschüsse mehr Rechte einzuräumen. So soll ihnen u. a. das Recht gegeben werden, die Forderungen der Heimarbeiter bei zu wenig gezahlten Löhnen einzuklagen. Es ist kein Geheimnis, daß die Festsetzungsbeschlüsse stets in erheblichem Umfange umgangen werden, da die Heimarbeiter aus Sorge, die Arbeit zu verlieren, nicht klagen. Gegen die Uebertragung des Klagerechts auf den Vorsitzenden des Fachausschusses bestehen aber starke Bedenken. Man mag das Recht der wirtschaftlichen Vereinigungen nicht zu schwer ins Gewicht fallen lassen; aber man darf unseres Erachtens nicht an der Tatsache vorbeigehen, daß wenn damit gewissermaßen ein „staatlicher Anwalt" für den Heimarbeiter geschaffen wird, eine schwerwiegende Lähmung des Eifers, sich einer Organisation anzuschließen, die nächste Folge wäre.

C. Schlußbetrachtungen

Die vorliegenden Untersuchungen haben zu zeigen versucht, in welch verschiedener Art sich die Tätigkeit der deutschen Fachausschüsse für Hausarbeit vollzieht, wie ihr Tätigkeitsbereich durch das starke Eindringen des freivereinbarten Tarifvertrages eingeengt wird. Wo wir zu Ergebnissen irgendwelcher Art kamen, hat sich vor allem gezeigt, daß mit der Errichtung der deutschen Lohnämter das „Heimarbeitproblem" keineswegs auf-

[8] „Bei uns, erklärte ein früherer Arbeitersekretär in Berlin, gibt es Zwischenmeister, die sich durch nichts von einem Heimarbeiter unterscheiden und solche die ein Luxusauto oder eine Segeljacht besitzen."

[9] U. a. wurde der Vorschlag gemacht, eine Einkommensgrenze (3500 RM.) festzusetzen. Zwischenmeister mit höherem Einkommen sollten von einer gesetzlichen Regelung nicht erfaßt werden.

gehört hat, ein Problem für Wissenschaft und Sozialpolitik zu sein. Es bestand auch nach Inkrafttreten des Heimarbeiterlohngesetzes vom 30. Juni 1923, freilich in anderem Sinne als vorher, da es in Deutschland jahrzehntelang seiner Lösung harrte.

Wir haben festgestellt, daß den Fachausschüssen im allgemeinen der gewünschte und gewollte Erfolg im Hinblick auf die wirtschaftliche und soziale Lage der Heimarbeit versagt blieb. Wohl läßt sich im Vergleich zu früheren Jahren ein wesentlicher Fortschritt in den wirtschaftlichen Verhältnissen einzelner Gruppen von Heimarbeitern erkennen. Das bestätigt auch das Ergebnis der letzten Heimarbeitausstellung im Jahre 1925. So erfreulich diese Feststellung an sich sein mag, man wird sie nicht ohne den Zusatz machen können, daß ein Teil dieser günstigen Entwicklung der fortgeschrittenen Organisation der Heimarbeiter und dem damit zusammenhängenden Ausbau von Tarifverträgen auf dem Gebiete der Heimarbeit zuzuschreiben ist.

In engem Zusammenhang damit stand die Frage der Durchführbarkeit von Tarifverträgen und Mindestentgelten in der Heimarbeit. Je nach ihrer Beantwortung mußte das Urteil — wenn auch nur als vorläufiges — über die Fachausschüsse ausfallen. Die Erfahrung mußte darin unser bester Lehrmeister sein. Im ganzen gesehen hat sich ein zweifellos düsteres Bild einer wirksamen Durchführung der tariflichen Bestimmungen wie der Festsetzungsbeschlüsse ergeben, was zu der Meinung führen konnte, daß die deutsche Lohngesetzgebung praktisch ohne Einfluß auf die wirtschaftliche Lage der Heimarbeiter geblieben sei. Wir haben an anderer Stelle davor gewarnt, auf Grund der bisherigen Erfahrungen mit dem neuen Gesetz sich ein allgemeines Urteil über seine Bedeutung für die Heimarbeit zu bilden. Das wäre verfrüht angesichts der Tatsache, daß bis heute die deutschen Lohnämter einen Beweis ihrer Fähigkeit, die Lohnverhältnisse in der Heimarbeit wenigstens in ihren wundesten Stellen zu sanieren, nicht haben erbringen können, weil die wirtschaftlichen Verhältnisse ihnen vom ersten Tage ihrer Tätigkeit an enge Grenzen zogen. Vielleicht ist das deutsche Beispiel der Mindestlohngesetzgebung in der Heimarbeit mehr denn jedes andere dazu geeignet, zu zeigen, daß die Tätigkeit der Lohnämter in hohem Maße von der wirtschaftlichen Gesamtlage abhängig ist. Für die deutschen Fachausschüsse gilt dies für das erste Jahrfünft ihrer Tätigkeit in besonderem Maße, worin auch letzten Endes die Erklärung für ihre geringe Wirksamkeit zu suchen sein dürfte. Jedoch nicht allein. Wir wissen, wie sehr die Wirksamkeit eines Gesetzes davon abhängt, wie es gehandhabt wird. Man mag sich darüber im Klaren sein, daß es volkswirtschaftlich erwünscht ist, die Heimarbeit unter Schonung derer, die ihrer dauernd bedürfen, in Fabrikbetrieb überzuführen. Soweit mag auch die volkswirtschaftliche Bewertung der Heimarbeit mit der sozialpolitischen übereinstimmen. Dabei ist aber zu beachten, daß, je stärker die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Heimarbeit in diesen Fällen anerkannt wird, um so nachdrücklicher muß für sie die Forderung nach einer zielbewußten Lohnpolitik erhoben werden. Diese Forderung ist nicht von allen Fachausschüssen erfüllt worden; die wenigen haben aber gezeigt, daß bei ernstlichem Willen aller Beteiligten vieles für die Heimarbeiterschaft zu erreichen ist. Ein Heraustreten vieler Fachausschüsse aus ihrer bisherigen Passivität dürfte die Wirksamkeit der deutschen Lohngesetzgebung wesentlich erhöhen. Ganz auf demselben Wege liegen die Vorteile, die von einer glücklichen Lösung der Entgeltfrage der Zwischenmeister, der Frage der Gesamtfachausschüsse und der Beisitzerfrage erwartet werden dürfen. Wir denken auch an eine Vermehrung der Fachausschuß-Aufgaben, insbesondere zur Unterstützung der Gewerbeaufsicht wie auch an den so notwendigen Ausbau der letzteren zugunsten der Heimarbeit und ihrer Kontrolle.

Wo immer auch der Hebel zu einer besseren Wirksamkeit der deutschen Fachausschüsse angesetzt werden mag und wie schnell die aufgezeigten Mängel des Hausarbeitergesetzes selbst und die bei seiner Durchführung zutage getretenen Mißstände beseitigt werden mögen, so wird sich doch immer zeigen, daß dadurch nicht alle Schwierigkeiten überwunden werden, die einer durchgehenden Sanierung der Lohnverhältnisse in allen Hausindustrien entgegenstehen. Und ebensowenig würde eine weitgehende Verschärfung der gesetzlichen Bestimmungen die Wirksamkeit der deutschen Lohnamtsgesetzgebung erhöhen.

Es heißt unseres Erachtens die Wirksamkeit einer staatlichen Lohnfestsetzung verkennen, wenn man sie lediglich als Auslösung eines staatlichen Willens auffassen will. Die mangelnde Erkenntnis, daß zu diesem Zwange des staatlichen Willens eben noch etwas hinzukommen muß, um ihn zur Durchsetzung zu bringen, müßte zu der Auffassung verleiten, die Heimarbeiter seien am Ziele aller ihrer Wünsche angelangt. So gesehen erscheint die Organisation als notwendige, ja geradezu als unumgängliche Ergänzung jeder autoritären Lohnregelung. Dies ist keine besondere Erscheinung. Sie ist in allen Ländern aufgetreten, wo der Versuch staatlicher Lohnregelung unternommen wurde; letzterer hat in Victoria im Jahre 1896 von der Organisation der Arbeitnehmer sogar seinen Ursprung genommen.

Dieser Notwendigkeit der Mitwirkung der Organisationen hat sich die deutsche Lohnamtsgesetzgebung des Jahres 1923 keineswegs verschlossen. Wir haben schon an anderer Stelle darauf hingewiesen, daß das H.A.G. 1923 auf dem Vorhandensein leidlich tragfähiger gewerkschaftlicher Organisation aufbauen kann. Wir fügen dem hier hinzu, daß nach den gemachten Erfahrungen die Tätigkeit der Fachausschüsse hinsichtlich der Lohnregelung auf dem Bestehen von Organisationen aufbauen muß und bisher auch nur auf dieser Grundlage hat arbeiten können, und zwar sowohl in ihrer Eigenschaft als „Tarifförderer" wie auch im Hinblick auf ihre Festsetzungs- und Genehmigungsbeschlüsse.

Das neue Problem der Heimarbeit, das zugleich mit dem neuen Gesetz auftauchte, mündet also in ein viel größeres, von vielen nicht erwartetes: in das der Organisation der Heimarbeiter. Neu nennen wir das Problem deshalb, weil es in seiner ganzen Wucht und Eindringlichkeit uns in den Jahren des Bestehens des neuen Heimarbeitgesetzes immer wieder vor Augen trat, nicht erwartet, weil man mit Hilfe der gewerkschaftlichen Organisation der Heimarbeiter — eben weil sie in den meisten Hausindustrien zu schwach war — eine Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der gesamten Heimarbeit nicht erreichen konnte, und weil man an ihre Stelle den staatlichen Zwang zu setzen versuchte, kraft dessen das Ziel erreicht werden sollte. Der staatliche Wille erweist sich aber ohne die Ergänzung durch die Organisation als ohnmächtig.

Liegt in dieser Feststellung nicht eine gewisse Tragik des Schicksals der Heimarbeiter? Wir wissen nicht, od die deutsche Lohnamtsgesetzgebung befruchtend auf die Organisation der Heimarbeiter wirken wird. Heute sind noch keine Anzeichen dafür vorhanden, daß Heimarbeiter den bereits bestehenden Organisationen beigetreten sind. Mit Sicherheit läßt sich jedenfalls nicht feststellen, welcher Einfluß auf das Gesamtwachstum der Gewerkschaften den Lohnämtern zuzuschreiben ist. Immerhin läßt sich auf Grund der Mitgliederzahl einer reinen Heimarbeiterorganisation, des Gewerkvereins der Heimarbeiterinnen Deutschlands feststellen, daß bis heute dem H.A.G. 1923 die wünschenswerte Wirkung auf die Organisationen versagt geblieben ist. Ob der Grund hierfür in den wirtschaftlichen Verhältnissen seit Inkrafttreten des Gesetzes zu suchen ist, ob also mit ihrer Besserung auf dieser zweifellos festen gesetz-

lichen Grundlage vielleicht auch eine starke Organisation sich aufbauen wird, wissen wir nicht. Angesichts der Erfahrungen des Auslandes wird man in dieser Hinsicht nicht allzu optimistisch sein dürfen. Es sind zwar Anzeichen dafür vorhanden, daß die Organisation bei uns aus verschiedenen Gründen, besonders auch wegen der höheren Bildungsstufe der unteren Arbeiterschichten, unter gleichen Umständen bessere Aussichten auf Erfolg hat als in anderen Ländern. Demgegenüber steht die bei uns wie im Ausland gemachte Erfahrung, daß die Organisation der Arbeiterschaft überall da, wo die Löhne auf irgendwelche Art „behördlich" festgesetzt werden, sinkt, zum mindesten nicht steigt.

Literaturverzeichnis

A. Allgemeine Literatur.

Bittmann, Karl, Hausindustrie und Heimarbeit im Groß-Baden zu Anfang des 20. Jahrhunderts. Karlsruhe 1907.

— Zur gesetzlichen Lohnregelung in der Hausindustrie. Berlin 1909.

Broda, Inwieweit ist eine gesetzliche Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen möglich? Berlin 1912.

Die Entwicklung der Bekleidungsindustrie vom Gesichtspunkt des Umfanges der Tarifverträge. Herausgegegeben vom Deutschen Bekleidungsarbeiterverband. Berlin 1927.

Dippinger, Arthur, Die Pforzheimer Bijouterieindustrie vor und nach dem Kriege. Heidelberg, phil. Diss., 1924.

Dyrenfurth, Gertrud, Die Notwendigkeit der Erhaltung der Heimarbeit.

— Das Programm des Gewerkvereins der Heimarbeiterinnen. 1903.

Gaebel, Käthe, Die Heimarbeit. Jena 1913.

— Kommentar zum Hausarbeitgesetz 1923. Berlin 1923.

Gaebel und Schulz, Die Heimarbeit im Kriege. Berlin 1917.

Hager, Erich, Heimarbeit und Tarifbewegung in Sachsen. Heidelberg, phil. Diss., 1922.

Hauff, Lilly, Die deutschen Arbeiterinnenorganisationen. Tübingen 1912.

Heimarbeit und Hausindustrie in Deutschland, ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen. Bearbeitet von Dr. Cl. Heiß und Dr. A. Koppel. Berlin 1906.

Heimarbeit und Verlag in der Neuzeit. Schriftenfolge, herausgegeben von Prof. Dr. Paul Arndt. Hefte 2, 5, 9, 10.

Imle, Fanny, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Jena 1907.

Koch, Heinrich, Die deutsche Hausindustrie. München-Gladbach 1913.

Lauer, Amalie, Landwirtschaft und Heimarbeit in Deutschland. Tübingen 1915.

Lüders, Else, Heimarbeitsfragen in Deutschland. Berlin 1912.

Michel, Dr. Hans, Die hausindustrielle Weberei Deutschlands. Jena 1921.

Pesl, Ludwig, Der Mindestlohn. München und Leipzig 1914.

Rohmer, Dr., Kommentar zum Hausarbeitsgesetz vom 20. 12. 1911. München.

Schmidt, Erhard, Fabrikbetrieb und Heimarbeit in der deutschen Konfektionsindustrie. Stuttgart 1912.

Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, Heft 77: Der Stand der Heimarbeit in Deutschland. Von Dr. Dora Benjamin. Jena 1928.

Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Bde. 84—86, 88. Leipzig 1900.

Schwiedland, Eugen, Ziele und Wege einer Heimarbeitsgesetzgebung. Wien 1903.

Wilbrandt, Robert, Die Weber in der Gegenwart. Jena 1906.

— Arbeiterinnenschutz und Heimarbeit. Jena 1909.

B. Besondere Veröffentlichungen zur Heimarbeitausstellung 1925.

Deutsche Heimarbeit in der Bekleidung. Herausgegeben vom Verband christlicher Arbeitnehmer des Bekleidungsgewerbes.
Die Heimarbeit in der Bekleidungsindustrie und unsere Ausstellungsgegenstände. Vom Deutschen Bekleidungsarbeiterverband.
Die Heimarbeit in der Eisen- und Metallindustrie. Dargestellt auf Grund von Erhebungen des Vorstandes des Deutschen Metallarbeiterverbandes.
Die Heimarbeit in der Holzindustrie. Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Holzarbeiterverbandes.
Die Heimarbeit in der Papier- und Pappe verarbeitenden Industrie. Vom Verband der Buchbinder und Papierverarbeiter Deutschlands.
Die Heimarbeit in der Spielwaren-, Karneval- und Blumenindustrie. Vom Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands.
Die Heimarbeit in der deutschen Tabakindustrie. Vom Vorstand des Deutschen Tabakarbeiterverbandes.
Die Heimarbeit in der deutschen Textilindustrie. Herausgegeben vom Deutschen Textilarbeiterverband.
Heimarbeit in der Textilindustrie. Herausgegeben vom Zentralverband christlicher Textilarbeiter Deutschlands.
Erhebungen über die Bürstenhausindustrie in Baden. Badisches Gewerbeaufsichtsamt Karlsruhe 1925.
Heimarbeit und Heimarbeitreform. Bericht für die Heimarbeitausstellung 1925. Erstattet im Auftrag des Gewerkvereins der Heimarbeiterinnen Deutschlands von Elisabeth Landsberg.

C. Verschiedenes.

Regierungsblatt für Württemberg.
Reichsarbeitsblatt (Amtlicher und nichtamtlicher Teil).
Reichsgesetzblatt.
Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten Württembergs 1897—1913, 1920—1921.
Jahresberichte des württ. Handels- und Gewerbeaufsichtsamtes für 1927 und 1928.
Württembergisches Jahrbuch für Statistik und Landeskunde.
Deutscher Heimarbeitertag 1911, Protokoll der Verhandlungen.
Verhandlungen der Verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung.
Reichstagdrucksachen, Stenographische Berichte der Verhandlungen.
Anlagen zu den Stenographischen Berichten.
Zeitschrift für Volkswirtschaft und Sozialpolitik, Neue Folge, Bände 3—4 (1923—1924).
„Arbeitsrecht", Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Herausgegeben von Potthoff.
Arbeit und Wirtschaft, 4. Jahrgang Nr. 19.
Die Arbeit, 3. Jahrgang Nr. 8, 4. Jahrgang Nr. 19.
Ferner die volkswirtschaftlichen und speziellen Fachzeitschriften, hauptsächlich die „Soziale Praxis".

Abkürzungen.

Entwurf (E) = Referenten-Entwurf des Reichsarbeitsministeriums zur Abänderung des Hausarbeitgesetzes in der Fassung vom 30. 6. 1923.
H.A.G. 1911 = Hausarbeitgesetz vom 20. Dezember 1911.
H.A.G. = Hausarbeitsgesetz in der Fassung vom 30. Juni 1923 (Heimarbeiterlohngesetz).
R.A.Bl. = Reichsarbeitsblatt.
R.G.Bl. = Reichsgesetzblatt.

Lebenslauf.

Am 1. Oktober 1905 wurde ich zu Reutlingen als Sohn des verstorbenen Kaufmanns Carl Geisel und seiner Ehefrau Fanny geb. Bofinger geboren. Von 1913 bis 1924 besuchte ich die Elementarschule und Oberrealschule in Reutlingen, an der ich im Frühjahr 1924 die Reifeprüfung ablegte. Im April 1924 trat ich als Volontär in die Handels- und Gewerbebank e. G. m. b. H. Reutlingen ein, wo ich bis zum Herbst 1924 tätig war. Im Wintersemester 1924/25 begann ich meine volkswirtschaftlichen Studien an der Eberhard - Karls - Universität in Tübingen. Mit Ausnahme des Sommersemesters 1926, in dem ich an der Friedrich-Wilhelms-Universität zu Berlin studierte, war ich in der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen eingeschrieben, woselbst ich im Frühjahr 1928 die Diplomprüfung für Volkswirte bestand. Anschließend daran ging ich an die Ausarbeitung vorliegender Dissertation und promovierte am 3. Mai 1930 zum Doktor der Staatswissenschaften.